



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar

Rosita Dewi<sup>1\*</sup>, Winarti Winarti<sup>2</sup>, Damayanti Suhita<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Slamet Riyadi, Indonesia

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Surakarta

Korespondensi penulis: [rositadewi1906@email.com](mailto:rositadewi1906@email.com)\*

**Abstract.** Leadership in an organization is considered a turning point and central in improving employee performance. A leader's approach to directing, motivating, and managing a team can be achieved through leadership style. Moreover, work motivation also becomes a driving factor in enhancing employee performance within an institution or company. PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Jumantono branch has experienced changes in target achievements in each period, which sparked the researcher's interest in conducting this study. The objective of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation variables on employee performance at PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Jumantono branch, Karanganyar Regency. This research uses a quantitative method, utilizing leadership style theory by Kartini Katono, work motivation theory by Abraham Maslow, and employee performance theory by Robbins. The study includes the entire population, which consists of 16 employees of PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Jumantono branch. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results show a strong relationship between leadership style and work motivation. Leadership style obtained a t-value of 6.085, while work motivation scored 2.727, indicating that both variables significantly influence employee performance. Leadership style and work motivation simultaneously influence employee performance, with an F-value of 35.143.

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

**Abstrak.** Kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi dianggap menjadi titik perubahan dan sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan, pendekatan kepada karyawan yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim yaitu melalui gaya kepemimpinan. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan dalam suatu instansi maupun perusahaan. PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono mengalami perubahan capaian target dalam setiap periode menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teori gaya kepemimpinan menurut Kartini Katono, teori motivasi kerja menurut Abraham Maslow, serta teori kinerja karyawan menurut Robbins. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil seluruh populasi yaitu 16 karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan memperoleh hasil t hitung 6,085, motivasi kerja sebesar 2,727 sehingga masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 35,143.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai target sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan performa karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain pengendalian internal, perhatian juga perlu diberikan pada faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan seorang pemimpin organisasi dianggap sebagai elemen kunci dan pusat perubahan dalam organisasi. Salah satu tanggung jawab utama pemimpin adalah memotivasi serta meningkatkan kinerja para pegawai, yang pada akhirnya membantu tercapainya tujuan dan sasaran organisasi yang dipimpinnya (Khairizah, A.: 2015).

Organisasi bisnis harus menghadapi berbagai faktor eksternal, termasuk persaingan dari perusahaan lain, kondisi ekonomi, serta situasi politik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki keunggulan agar dapat bertahan dalam menghadapi tantangan eksternal maupun persaingan dengan perusahaan lain. Guna menghadapi persaingan tersebut PT. BPR BKK TASIKMADU Cabang Jumantono memerlukan pemimpin yang bertanggung jawab, adaptif, dan inovatif.

Adanya target capaian kinerja yang harus dipenuhi oleh seluruh kantor cabang pada kantor PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) membuat seluruh pimpinan cabang bekerjasama dengan para karyawan. Para pimpinan dan karyawan dituntut untuk memenuhi capaian target yang telah ditentukan. Hal ini juga berlaku di cabang Jumantono, menjadi alasan yang membuat pimpinan dan karyawan harus bekerjasama untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari pra-survei yang dilakukan oleh peneliti telah terjadi pergantian pimpinan yang baru pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono per bulan September 2022. Pada pimpinan sebelumnya pada tahun 2022 kinerja karyawan dinyatakan kurang karena target capaian kinerja yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan. Pada saat pergantian pimpinan yang telah dilakukan mengalami peningkatan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tercapainya target perusahaan selama tahun 2023.

Menurut Naharuddin dan Sadegi (2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan serta keterbukaan karyawan terhadap dirinya sendiri dan orang lain dalam melaksanakan tugas. Mereka menunjukkan bahwa dengan adanya kemauan dan keterbukaan dalam menjalankan pekerjaan, produktivitas karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara (2017:88), para ahli mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yang terbagi menjadi dua kategori utama: faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, Pendidikan, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan. sementara faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, serta hubungan kerja. Sementara itu, Simanjuntak (2017:58) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa elemen penting, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kompetensi, serta fasilitas yang tersedia bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kinerja karyawan harus terus ditingkatkan karena hal ini secara langsung berdampak pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Terlepas dari gaya kepemimpinan, peningkatan kinerja karyawan memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan efisien, kualitas pekerjaan tetap tinggi, dan target perusahaan tercapai. Selain itu, karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, kreatif, dan siap beradaptasi dengan perubahan, yang semuanya penting untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Mengingat pentingnya progres peningkatan kualitas kinerja karyawan tersebut sehingga pihak-pihak yang berkepentingan mampu meningkatkan kinerja baik itu eksternal maupun internal perusahaan terutama untuk kinerja karyawan kantor PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono.

Rumusan masalah yang akan di teliti yaitu apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan tujuan mengetahui hubungan dan pengaruh dari masing-masing variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (variabel independen) terhadap variabel kinerja karyawan (variabel dependen).

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Para pemimpin senantiasa memiliki pandangan ke depan, melampaui kondisi saat ini, untuk melihat berbagai potensi yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, kepemimpinan sering dikaitkan dengan upaya perubahan. "Kepemimpinan bukan hanya tentang jabatan, melainkan tentang tindakan nyata" (Kaswan, 2018: 63). Melihat dari tindakan yang diambil seorang pemimpin tidak lepas dari gaya yang dibawakan. Hal ini akan mendorong mempengaruhi dari sisi kerja yang dilakukan bawahannya. Menurut Robbins (2018:112), gaya kepemimpinan merupakan cara untuk memengaruhi sekelompok orang melalui komunikasi dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui arahan atau perintah.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai serangkaian karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang menjadi preferensi dan sering digunakan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2019:53). Sedangkan gaya kepemimpinan menurut kartono (dalam Syihab, S & dkk : 2020 ) adalah kepribadian, sifat, watak, kebiasaan, dan tempramen yang berbeda-beda dalam berinteraksi antara pimpinan dan

bawahannya. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menurut Kartono, Kartini (2018:34) adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Kata "motivasi" berasal dari istilah "motif," yang merujuk pada "dorongan" atau rangsangan yang ada dalam diri individu. Seperti yang dinyatakan oleh Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2020:143), "Motivasi adalah suatu keterampilan dalam membimbing pegawai dan organisasi untuk bekerja dengan efektif, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai secara bersamaan.

Selanjutnya disampaikan oleh McClelland (Suwanto,2020:161) motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Sedangkan Maslow (dalam Yateno, 2020:219) berpendapat dalam teori hierarkinya mengatakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhan dalam dirinya. Abraham Maslow mengemukakan mengenai teorinya yang dinamakan yaitu teori hierarki kebutuhan (dalam Yateno, 2020:219). Menurut Maslow, teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki beragam kebutuhan yang dapat memengaruhi perilaku mereka. Teori ini juga menyebutkan bahwa apabila seseorang memutuskan menerima uang yang cukup untuk suatu pekerjaan dari sebuah organisasi tempatnya bekerja, maka uang tersebut tidak memiliki daya intensitasnya lagi. Indikator motivasi dalam penelitian ini menurut Abraham Maslow (dalam Yateno, 2020:231) adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Sumardjo, 2018:200 ) kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, dalam definisi tersebut Bernardin dan Russel menekankan pengertian kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi. Definisi lain tentang kinerja menurut Amstron dan Baron ( dalam Fahmi, 2021:2) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Robbins (dalam Daryanto,B & Suyanto, 2022: 99) berpendapat bahwa kinerja adalah kinerja adalah banyaknya upaya yang telah dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Berdasarkan dari tiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini menurut Robbins (dalam Daryanto,B & Suyanto , 2022 : 101) adalah kualitas, kuantitas, etepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

### **Hubungan Dan Pengaruh Antar Variabel**

Hersey dan Blanchard (1982) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ahli lain seperti McClelland (1961) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan seperti kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2013:44) Gaya Kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan mendatang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka terinovasi untuk lebih giat bekerja.”

Motivasi menurut Hasibuan (2020:141) penting dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2020:143) juga memberikan pengertian bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi maka hasil yang dicapai akan semakin optimal, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

Simanjuntak (2017:58) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan sarana prasarana yang diterima pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Bianca, O. C. (2017), serta Wanunnahar, Die (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak simultan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua faktor ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika

gaya kepemimpinan seorang pemimpin lebih baik dan motivasi kerja karyawan lebih tinggi, maka kinerja karyawan pun cenderung akan meningkat.

Dengan demikian dapat di tuliskan hipotesis sementara bahwa terdapat hubungan dari variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja), masing-masing dari variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dan kedua variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2019: 2), metode penelitian dapat diartikan secara umum sebagai prosedur ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu yang bermanfaat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling dan sensus. Berdasarkan Sugiyono (2019: 155), teknik ini melibatkan survei terhadap seluruh anggota populasi. Teknik ini bisa diterapkan jika populasinya relatif kecil (kurang dari 30 orang) atau jika peneliti ingin mendapatkan hasil yang akurat dengan tingkat kesalahan minimal. Suharsimi Arikunto (2016: 104) menyatakan bahwa bila subjeknya kurang dari 100, maka cenderung masuk akal jika melibatkan semua orang sehingga penelitiannya merupakan studi kelompok. Seluruh populasi yaitu 16 karyawan PT BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) cabang Jumantono digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dan uji korelasi *product moment*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	6	37,5
Perempuan	10	62,5
Jumlah	16	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 6 orang (37,5%) dan perempuan sebanyak 10 orang (62,5%).

## 2. Usia Responden

Gambaran responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Usia Responden**

Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-25 tahun	1	6,3
26-30 tahun	5	31,3
31-35 tahun	4	25,0
36-40 tahun	3	18,8
> 40 tahun	3	18,8
Jumlah	40	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh hasil bahwa responden dengan usia kurang 20-25 30 tahun sebanyak 1 orang (6,3%), usia 26-30 tahun sebanyak 5 orang (31,3%), usia 31-35 tahun sebanyak 4 orang (25,0%), usia 36-40 tahun sebanyak 3 orang (18,8%) dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang (18,8%).

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	2	12,5
DIII	3	18,8
S1	11	68,7
Jumlah	16	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 2 orang (12,5%), DIII sebanyak 3 orang (18,8%), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 11 orang (68,7%).

## 4. Masa Kerja Responden

Gambaran responden berdasarkan masa kerja responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Masa kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-3 tahun	2	12,5
4-6 tahun	4	25,0
7-10 tahun	5	31,2
11-14 tahun	3	18,8
> 14 tahun	2	12,5
Jumlah	40	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 2 orang (12,5%), masa kerja 4-6 tahun sebanyak 4 orang (25,0%), masa kerja 7-10 tahun sebanyak 5 orang (31,2%), masa kerja 11-14 tahun sebanyak 3 orang (18,8%) dan masa kerja lebih dari 14 tahun sebanyak 2 orang (12,5%).

### Hasil Uji Stastistik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap semua item dalam kuesioner. Proses ini menggunakan software pengolah data SPSS versi 26.0.

Uji Validitas merupakan suatu metode perhitungan yang digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau valid (Ghozali, 2021:66). Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan diketahui sebanyak 20 item kuesioner dinyatakan valid karena diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,519 – 0,762) >  $r_{tabel}$  (0,497) sedangkan sebanyak 4 item yaitu kuesioner nomor 9, 17, 22 dan 24 dinyatakan tdk valid karena nilai  $r_{hitung}$  (0,288-0,443) <  $r_{tabel}$  (0,497) sehingga item kuesioner yang tidak valid dikeluarkan dan tidak digunakan dalam analisis data.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja, sebanyak 13 item dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,651 hingga 0,940, yang mana lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,497). Sementara itu, satu item, yaitu kuesioner nomor 12, dinyatakan tidak valid karena nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,216 lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (0,497). Oleh karena itu, item yang tidak valid ini dikeluarkan dan tidak akan digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diketahui sebanyak 15 item kuesioner dinyatakan valid karena diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,507- 0,826) >  $r_{tabel}$  (0,497) sedangkan sebanyak 5 item yaitu kuesioner nomor 5, 7, 9, 18, 20 dinyatakan tidak valid karena nilai  $r_{hitung}$  (0,056-0,715) <  $r_{tabel}$  (0,497) sehingga Item-item kuesioner yang dianggap tidak valid akan dihapus dan tidak disertakan dalam analisis data.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel atau konstruk dapat dianggap andal. Dalam pengujian reliabilitas, metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan andal. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,930	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,924	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,914	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan (0,930), motivasi kerja (0,924), serta kinerja karyawan (0,914). Karena semua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	.828	1.207	Bebas multikolinearitas
Motivasi kerja	.828	1.207	Bebas multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil pengujian menunjukkan nilai toleransi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10, yang berarti tidak ada indikasi multikolinearitas.

Fungsi uji autokorelasi untuk memeriksa apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan antara error pada periode  $t$  dengan error pada periode sebelumnya ( $t-1$ ) (Ghozali, 2021:110). Untuk melakukan uji autokorelasi, digunakan metode *Runs Test*, dan hasil dari uji tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Uji	<i>p value</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Autokorelasi	0,05	0,438	Data terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil tabel uji autokorelasi dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh *p value* sebesar 0,438 > 0,05, sehingga data bebas autokorelasi.

Menurut Ghozali (2021:178), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat variasi atau perbedaan *variance* dari *residual* antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	<i>Sig</i>	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	0,139	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,209	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja  $> 0,05$  sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2021:196), tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah variabel residual atau gangguan dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Normalitas**

Uji	<i>p value</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Normalitas	0,05	0,200	Data terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *p* atau *p value* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data dianggap terdistribusi secara normal.

Korelasi product moment digunakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono yang diperoleh hasil:

**Tabel 10**  
**Korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja**

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.414
	Sig. (2-tailed)		.111
	N	16	16
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.414	1
	Sig. (2-tailed)	.111	
	N	16	16

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji korelasi product moment menunjukkan bahwa diperoleh nilai korelasi (*r*) sebesar 0,414 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat (sedang) antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub>= Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub>= Motivasi kerja

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>= Koefisien regresi

e = Error

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.059	4.481		-.236	.817
Gaya Kepemimpinan	.526	.086	.733	6.085	.000
Motivasi Kerja	.321	.118	.328	2.727	.017

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut:  $Y = -1,059 + 0,526X_1 + 0,321X_2$

- a. Konstanta (a) : -1,059, berarti apabila variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono akan mengalami penurunan sebesar 1,059.
- b. Koefisien regresi  $b_1 = 0,526$  merupakan nilai untuk variabel gaya kepemimpinan. Nilai yang positif ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono juga akan mengalami peningkatan, dengan catatan bahwa variabel motivasi kerja dianggap tetap.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja ( $b_2 = 0,321$ ) menunjukkan hubungan positif, yang berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) cabang Jumantono juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan tetap konstan.

Pengujian menggunakan uji t bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas, yaitu (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja), terhadap variabel terikat, yaitu (kinerja karyawan). Prosedur pengujiannya meliputi beberapa langkah, yaitu:

- 1) Menentukan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

$H_0: \beta = 0$	Tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
$H_a: \beta \neq 0$	Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- 2) *Level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05

- 3) Menentukan kriteria pengujian yaitu

$H_0$  diterima bila  $p \text{ value} > 0,05$

$H_0$  ditolak bila  $p \text{ value} < 0,05$

4) Hasil Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 12**  
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
Gaya Kepemimpinan	6.085	.000
Motivasi Kerja	2.727	.017

Sumber: data primer diolah, 2024

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,414. Ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat (sedang) antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Keinginan seseorang untuk bekerja atau melakukan tindakan tertentu didorong oleh adanya motivasi yang muncul, baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari faktor eksternal. Dorongan ini bisa berasal dari dalam diri individu maupun pengaruh luar.

#### 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) cabang Jumantono terbukti benar.

#### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono telah terbukti benar.

#### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan dan juga motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) cabang Jumantono. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono" terbukti benar.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan yang cukup kuat (sedang) antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dengan nilai uji korelasi product moment menunjukkan bahwa diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,414, dimana Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang dihasilkan, dan hal yang sama berlaku sebaliknya.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono dengan nilai  $t$  hitung  $6,085 > t$  tabel  $2,160$  dengan signifikansi  $(0,000) < 0,05$ .

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono dengan nilai  $t$  hitung  $2,727 > t$  tabel  $2,160$  dengan signifikansi  $(0,000) < 0,05$ .

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono dengan nilai  $F$  hitung  $35,143$  dengan  $p$  value  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Pimpinan dapat memberikan bimbingan dan solusi kepada karyawan yang mengalami kesulitan, terutama saat mereka mengerjakan tugas atau proyek baru. Pimpinan sebaiknya meningkatkan fasilitas keamanan kantor guna memberikan perlindungan dan memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja, serta memastikan adanya respon darurat (misalnya, jika terjadi kebakaran atau situasi darurat) dan kesiapsiagaan yang optimal untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja. Karyawan hendaknya tetap memperhatikan waktu dalam bekerja, serta mampu mengelola dan memprioritaskan tugas dengan baik.

## DAFTAR REFERENSI

### Buku Teks

Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Fahmi, I. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariable dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hersey, P., & Ken, B. (1986). *Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khairizah, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Simanjuntak. (2017). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia* (Shobaruddin, Trans.). Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen pembangunan sumberdaya manusia: Konsep-konsep dan kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner dan analisis data*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Yateno. (2020). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

### **Artikel Jurnal**

- Bianca, O. C. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta)*. Yogyakarta: Negeri Yogyakarta.
- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees' performance: A case study of Miyazuka Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66–78.
- Suwanto. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *Jenius*, 3(2).

Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Baru. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194–204.

Wanunnahar, D. (2020). *Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja agen asuransi di PT. Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).