



<http://jurnal.utu.ac.id/ekombis/>

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

| ISSN (Print) 2355-0627 | ISSN (Online) 2355-097X |



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KC TAKALAR UNIT PATTALLASSANG

Siti Nur Aisyah Muliadi ¹, Muhammad Rusydi ², Sitti Nurbaya ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

^{1,2,3} Email : cecancaa20@gmail.com , rusydi@unismuh.ac.id , sitti.nurbaya@unismuh.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received:

Revised:

Accepted: March 00, 00

Available online:

KEYWORDS

Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

CORRESPONDENCE

E-mail: cecancaa@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the influence of leadership style and motivation on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Takalar Branch Office, Pattallassang Unit. Employee performance is crucial in achieving the banking company's goals. The quantitative research method used was multiple linear regression. Data were obtained from employee questionnaires and tested for validity, reliability, classical assumptions, t-tests, and F-tests. The results showed that leadership style and motivation have a significant, partial positive effect on employee performance. Leadership style has a calculated t-value of 2.219 (> t-table 2.040) with a significance level of 0.034 (<0.05). Motivation is also significant with a calculated t-value of 2.169 (> t-table 2.040) and a significance level of 0.038 (<0.05). Overall, the R-square of 0.397 indicates that 39.7% of the variation in employee performance is explained by these two variables.



1. PENDAHULUAN

Persoalan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada masa sekarang semakin mendapat sorotan. Hal ini terjadi karena SDM menjadi elemen penting dalam setiap tahapan perencanaan hingga evaluasi, serta mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau industri. Pada masa kini, peran SDM penting bagi organisasi maupun industri. Tenaga kerja menjadi faktor utama yang mendorong perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Kemampuan yang dimiliki SDM pada sebuah industri yang berkualitas dapat menghasilkan kegiatan yang optimal, meningkatkan efektivitas serta efisien di dalam industri tersenut sehingga memacu daya saing. Setiap jaringan organisasi membutuhkan SDM yang unggul agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi atau perusahaan kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting.

Peran sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena memiliki kontribusi besar terhadap seluruh aktivitas operasional. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan sebelumnya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan kepadanya sehingga karyawan di tuntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus mau menjadi pribadi yang mau belajar dan melaksanakan tugas dengan antusias sehingga kemampuan yang dimiliki dapat berkembang secara optimal. Saat ini organisasi membutuhkan SDM yang memiliki performa yang tinggi, potensi besar, serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Dengan demikian para karyawan dapat merumuskan serta menerapkan visi dan misi yang telah disetujui bersama guna mencapai target perusahaan. Upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kualitas SDM di suatu organisasi adalah melalui penerapan pola kepemimpinan yang selaras dengan karakter perusahaan

Kepemimpinan dianggap sebagai aspek internal yang sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh riset. Dalam proses kepemimpinan terdapat peran di setiap tahap institusi, kapasitas kepemimpinan, dan tindakan yang dilakukan seorang pemimpin.

Kinerja perusahaan atau instansi akan menurun apabila pemimpin kurang profesional. Itulah sebabnya kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan. Menurut teori Thoha (2007) pemimpin merupakan figur yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi, wewenang, serta tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan hidup organisasi.

Seorang pemimpin perusahaan pada akhirnya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang hilang atau yang diperoleh dengan tepat waktu (Silvandi dkk., 2022). Gaya kepemimpinan meliputi metode yang digunakan dalam organisasi yang bertujuan untuk mengatur dan mendisiplinkan karyawannya. Hal tersebut dicerminkan dari tingkah laku dan pola kepribadian dari seorang pemimpin. Tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah mengarahkan dan memotivasi anggota timnya menuju upaya pencapaian tujuan organisasi dilakukan dengan cara memotivasi orang untuk mencapai sasaran tertentu. Setiap karyawan diharapkan mampu memberikan dedikasi penuh agar perusahaan dapat mencapai targetnya serta meningkatkan produktivitas. Seiring perkembangan zaman, sebuah industri dituntut untuk meningkatkan kapasitas energi manusianya sehingga mampu bersaing dan memberikan layanan terbaik. Pengelolaan SDM tidak terlepas dari aspek karyawan yang diharapkan mampu bekerja dengan baik, kreatif, serta melaksanakan visi dan misi perusahaan. Hal ini tersebut juga berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing individu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau proses yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai misi, tugas, atau sasaran tertentu serta mengarahkan organisasi melalui cara yang logis. Seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu menciptakan keselarasan dengan karyawannya, membina kerja sama, mengarahkan, dan menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga tercipta motivasi positif yang memunculkan niat dan usaha yang baik.

Dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai target yang diinginkan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai sebaliknya dapat menghambat kinerja karyawan, menurunkan produktivitas dan meningkatkan turnover.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan keinginan atau tujuannya. Tingkat motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, kompensasi, pengakuan, dan lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula semangat kerja yang dihasilkan sehingga berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan terbesar di Indonesia yang berada di bawah naungan badan usaha milik negara (BUMN) adalah Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang yang bergerak dalam bidang perbankan. BRI Unit Pattallassang Takalar menaungi 4 cabang bri di takalar ini menandakan bri unit pattallassang yang menunjukkan bahwa unit ini termasuk salah satu bank yang memberikan pengaruh besar terhadap fungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup banyak orang.

2. TINJAUAN PUSTAKA / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM adalah gabungan seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah organisasi. Para ahli memiliki pandangan yang beragam namun saling melengkapi mengenai cakupan manajemen ini. Edy Sutrisno (2015) mendefinisikannya sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Handoko, T.Hani (2019) menekankan proses yang lebih komprehensif, meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan tenaga kerja. Sementara itu, Gary Dessler (2015) menitikberatkan pada upaya memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, serta mengatur hubungan kerja dan keselamatan karyawan.

Tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan setiap karyawan bekerja secara optimal untuk mendukung sasaran strategis perusahaan. Ini mencakup penyesuaian strategi SDM dengan tujuan bisnis, sehingga perusahaan memiliki tim yang tepat, di tempat yang tepat, dan pada waktu yang tepat.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode atau proses yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Thoha (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara logis seorang pemimpin memengaruhi karyawannya untuk mencapai misi dan tujuan. Albashori dan Nugroho (2023) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan interaksi antara pemimpin dan karyawan. Pilihan perilaku seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun tidak terlihat (Suaryansyah, 2021), dapat secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Zaharuddin (2021) menggarisbawahi bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan.

3. Motivasi Kinerja

Motivasi, yang berasal dari bahasa Latin *Mavere* (dorongan), adalah proses psikis yang mendorong individu untuk bertindak. Ruliana (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah masalah rumit yang melibatkan berbagai aspek psikologis dan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Hasbuan (2012) menguraikan manfaat motivasi, antara lain membangkitkan semangat kerja, meningkatkan rasa percaya diri, memperbaiki hasil kerja, serta mengurangi tingkat

keterlambatan dan absensi. Secara keseluruhan, motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan mengembangkan prestasi karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang individu, mencakup kualitas dan kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut **Moheriono (2014)**, kinerja bersifat sangat personal karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda. Kinerja karyawan sangat vital bagi keberhasilan perusahaan, bahkan lebih penting dari modal besar dan teknologi modern, karena teknologi tidak dapat berjalan tanpa pengelolaan manusia yang baik.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, terutama pemimpin dan karyawannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan faktor penting dalam memengaruhi dan memotivasi karyawan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Susilo (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan, serta memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan yang bertanggung jawab sangat esensial untuk kesuksesan perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hupo* dan *thesis*. *Hupo* berarti sementara sedangkan *thesis* berarti pernyataan atau teori. Dengan demikian hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan sementara. Hipotesis ini merupakan praduga penelitian terhadap suatu masalah yang diteliti. Namun hipotesis bukanlah kebenaran yang mutlak, karena praduga ini bisa benar dan bisa juga salah.

Secara umum hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis yang disusun dalam jenis penelitian inferensial, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji suatu hipotesis. Pengujiannya dilakukan melalui teknik analisis statistik inferensial, sedangkan penelitian deskriptif tidak memerlukan secara eksplisit rumusan hipotesis.

Hipotesis dapat dibuat oleh penelitian berdasarkan landasan teori yang kuat dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Penelitian harus memahami isi serta langkah-langkah dalam merumuskan suatu hipotesis penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, hipotesis diajukan sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data berupa angka-angka dan menganalisisnya secara statistik (Abdulla et al., 2022). Lokasi penelitian dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang selama dua bulan, dari Februari hingga April 2025. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner (Ety Nurhayati, 2024). Populasi penelitian mencakup seluruh 34 karyawan di kantor tersebut, dan karena jumlah populasi kurang dari 50, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel (penelitian populasi) sesuai dengan saran Sugiyono (2016). Untuk pengumpulan data, digunakan angket (kuesioner) dengan Skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan. Skala ini memiliki lima tingkatan dengan skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Statistik ini sering digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian dalam bentuk tabel, grafik, atau ukuran statistik seperti melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel, yaitu variabel Y Kinerja Karyawan, variabel X1 Gaya Kepemimpinan, dan variabel X2 Motivasi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh tabel sampel sebagai berikut:

Tabel 4.2.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	34	14	20	17.26	1.797
Motivasi	34	11	15	13.47	1.398
Kinerja Karyawan	34	11	15	13.09	1.288
Valid N (listwise)	34				

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan tabel 4.2.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan

Pada variabel X1 Gaya kepemimpinan, jumlah sampel (N) yang digunakan adalah 34 orang responden, dengan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum 20. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 17,26, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 1,797.

2) Motivasi

Pada variabel X2 Motivasi, jumlah sampel (N) yang digunakan adalah 34 orang responden, dengan nilai minimum sebesar 11 dan nilai maksimum 15. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 13,47, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 1,398.

3) Kinerja karyawan

Pada variabel Y Kinerja karyawan, jumlah sampel (N) yang digunakan adalah 34 orang responden, dengan nilai minimum sebesar 11 dan nilai maksimum 15. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 13,09, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 1,288.

2. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pernyataan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Pengujian validitas dilakukan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid

b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid

Berikut adalah hasil dari uji validitas :

Tabel 4.2.2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
(X1)				
X1.1	0,583	0,3388	0,000	Valid
X1.2	0,607	0,3388	0,000	Valid
X1.3	0,744	0,3388	0,000	Valid
X1.4	0,838	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2.2 dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari t tabel 0,3388 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

Tabel 4.2.3 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
(X2)				
X2.1	0,809	0,3388	0,000	Valid
X2.2	0,878	0,3388	0,000	Valid
X2.3	0,884	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2.3 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X2) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari t tabel 0,3388 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

Tabel 4.2.4 Uji validitas kinerja karyawan (Y)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
(Y)				
Y.1	0,777	0,3388	0,000	Valid
Y.2	0,835	0,3388	0,000	Valid
Y.3	0,677	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2.4 dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari t tabel 0,3388 dan nilai signifikansi $< 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Rusiadi dalam Lissia Salsabilla (2024), reliabilitas merupakan ukuran konsistensi suatu kuesioner dalam mengukur variabel yang diteliti. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila hasil yang diperoleh bersifat stabil, dapat dipercaya, dan mampu menggambarkan data yang sesuai dengan kondisi sebenarnya saat digunakan berulang kali. Setelah pengujian validitas dilakukan, langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah menguji reliabilitas instrumen. Metode yang digunakan adalah uji statistik Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,646	4	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,803	3	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,642	3	Reliabel

Sumber : Hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2.5 dapat disimpulkan bahwa instrument adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing instrumen tersebut lebih besar dari r tabel (0,060) sehingga dapat dipakai untuk melaksanakan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

3. Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas merupakan metode dalam regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik jika residualnya mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dengan ketentuan bahwa data dinyatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Selain itu, uji normalitas juga dianalisis melalui grafik histogram dan Normal P-P Plot. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 4.2.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

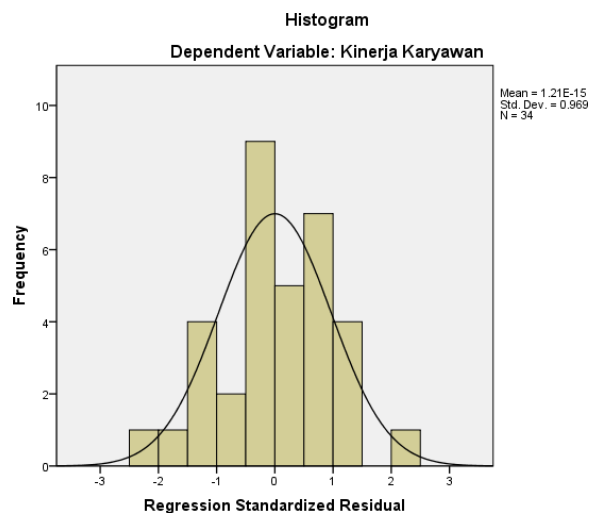
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00027354
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.090
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

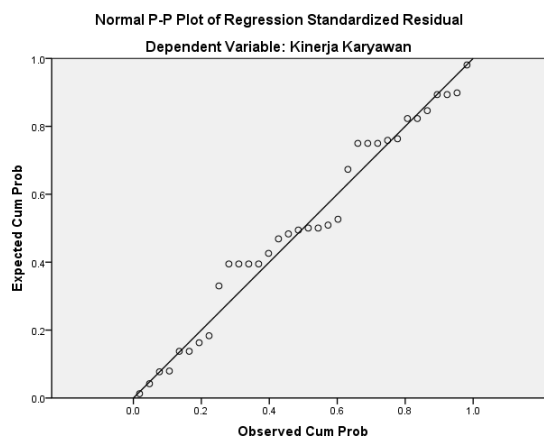
Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan Tabel 4.2.6, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,645. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,645 > 0,05$), maka residual dalam model ini dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, model penelitian memenuhi asumsi normalitas, yang juga diperkuat melalui ilustrasi grafik berikut:



Gambar 4.2.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram
(Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18)

Berdasarkan grafik histogram pada Gambar 4.2.1, terlihat bahwa pola distribusinya tidak condong ke kanan maupun ke kiri (tidak menunjukkan skewness), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.2.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Probability Plot
(Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18)

Melalui pengamatan grafik probability plot (Normal P-P Plot) pada Gambar 4.2.2, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arahnya, yang mengindikasikan bahwa data memiliki pola distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Berikut disajikan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.2.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.721	1.386
	Motivasi	.721	1.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Uji Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Berdasarkan Tabel 4.2.7, terlihat bahwa nilai tolerance diatas 0,1 dan

nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat (tidak terjadi) gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan variance residual antar pengamatan dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan uji Glejser sebagai metode pengujiannya. Berikut hasil pengujian tersebut:

Tabel 4.2.8 Hasil Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.643	1.125		-.572	.572
Gaya Kepemimpinan	.171	.067	.492	2.562	.015
Motivasi	-.114	.086	-.255	-1.330	.193

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 4.2.8, variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dapat dilihat bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya < 0,05. Sedangkan variabel Motivasi (X₂) dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansinya > 0,05.

4. Analisis regresi berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kc Takalar Unit Pattallasang. Berikut adalah hasil dari uji analisis regresi linear berganda

Tabel 4.2.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.159	1.986		2.094	.044
Gaya Kepemimpinan	.261	.118	.364	2.219	.034
Motivasi	.328	.151	.356	2.169	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 4,159 + 0,261(\text{Gaya Kepemimpinan}) + 0,328(\text{Motivasi}) + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

β_2 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X₂)

X₁ = Variabel Gaya Kepemimpinan

X₂ = Variabel Motivasi

ε = Error atau Kesalahan residual

Berikut adalah interpretasi dari hasil analisis regresi linear berganda di atas:

- 1) Konstanta (α):
Nilai konstanta sebesar 4,159 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dianggap tidak ada (bernilai nol), maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 4,159. Ini merepresentasikan tingkat dasar kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen tersebut.
- 2) Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y):
Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,261 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,261, dengan asumsi bahwa variabel motivasi tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):
Koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0,328, yang berarti setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,328, dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, bahkan lebih tinggi dibandingkan pengaruh dari gaya kepemimpinan.

5. Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi asumsi atau dugaan tentang populasi berdasarkan data sampel. Dalam penelitian, uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti dalam data sampel untuk mendukung atau menolak suatu pernyataan mengenai parameter populasi. Uji hipotesis berperan penting dalam pengambilan keputusan, terutama dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel.

Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil dari uji parsial (uji t):

Tabel 4.2.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.159	1.986		2.094	.044
Gaya Kepemimpinan	.261	.118	.364	2.219	.034
Motivasi	.328	.151	.356	2.169	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.2.10, hasil pengujian tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 ($0,034 < 0,05$). Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,219 lebih besar dari t tabel sebesar 2,03951 ($2,219 > 2,03951$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **H₁ diterima**.

- 2) Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2), memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038 yang juga berada di bawah 0,05 ($0,038 < 0,05$). Nilai t hitung sebesar 2,169 lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,03951 ($2,169 > 2,03951$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **H₂ diterima**.

Uji simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) adalah bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi F hitung lebih besar dari 0,05, maka secara simultan

variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari uji signifikansi simultan (uji F) disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.717	2	10.859	10.195	.000 ^a
Residual	33.018	31	1.065		
Total	54.735	33			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan Tabel 4.2.11, menunjukkan bahwa nilai F hitung 10,195, lebih besar dari F tabel 3,305 ($10,195 > 3,305$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2)Tabel 4.2.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.358	1.032

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan Tabel 4.2.12, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,397 atau 39,7%. Ini menunjukkan bahwa 39,7% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2).

Pembahasan**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t), diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,219 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,03951 ($2,219 > 2,040$), dan nilai signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,034 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC Takalar Unit Pattallassang, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori yang dikemukakan oleh Thoha (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau proses di mana seorang pemimpin memengaruhi orang lain untuk mencapai misi, tugas, atau tujuan tertentu serta mengarahkan organisasi secara rasional. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga membina kerja sama, membangun integritas, serta menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Ketika pemimpin mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dan memberikan arahan yang jelas, maka hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat oleh manajemen dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks perusahaan perbankan seperti PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC Takalar Unit Pattallassang, peran pemimpin sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang

disiplin, profesional, dan produktif. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan bawahannya serta memberikan dukungan dan arahan yang konstruktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haviz (2022) dan Wahyudi (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Yeti (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing tempat penelitian.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t), variabel motivasi (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,169, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,03951 ($2,169 > 2,040$), serta nilai signifikansi sebesar 0,038, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,038 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Motivasi tidak hanya menjadi pemicu awal tindakan, tetapi juga menjadi daya dorong yang terus-menerus agar karyawan tetap konsisten dalam memberikan kinerja terbaik. Dalam lingkungan kerja perbankan yang menuntut ketelitian, kecepatan layanan, dan kedisiplinan, motivasi yang tinggi akan membantu karyawan menjaga performa kerja dan tetap fokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi dalam konteks ini dapat bersumber dari berbagai aspek, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta kondisi kerja yang mendukung. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini sangat penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan operasional perbankan, khususnya di unit kerja seperti PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang, yang berinteraksi langsung dengan nasabah dan masyarakat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC Takalar Unit Pattallassang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, membina komunikasi yang baik, serta mampu memotivasi bawahannya, terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, diberi penghargaan, dan memperoleh dukungan dalam bekerja cenderung memiliki semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi Manajemen Perusahaan
Bagi pihak manajemen perusahaan, disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, terbuka, dan komunikatif agar hubungan antara atasan dan bawahan semakin harmonis.
2. Dari Aspek Motivasi
Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek motivasi, baik dalam bentuk finansial (insentif, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, pelatihan, jenjang karier), untuk menjaga semangat dan loyalitas karyawan.
3. Untuk Penelitian Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Amani, N. (2018). *Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Bri) Syariah KC Purwokerto*. IAIN Purwokerto.
- Andira, A. (2024). *Analisis Keputusan Pengambilan Kredit Nasabah Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Unit Langnga Kabupaten Pinrang* [Skripsi, IAIN Parepare]. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/8623>
- Astrid, E. (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Tangerang Malabar* [Skripsi]. Universitas Trisakti.
- Aulia, A. F., Musa, C. I., & Hasbiah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kabupaten Bantaeng. *PINISI JOURNAL OF ART, HUMANITY & SOCIAL STUDIES*, 2(6), 79–91.
- B, A. R., & Triwardhani, I. J. (2017). Motivasi PT. Bank Rakyat Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen Komunikasi*, 3(2), 380–385.
- Ela, O. (2020). *Hubungan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah (Studi Kasus pada BRI Syariah KCP Ajibarang)*. IAIN Purwokerto.
- Hakim, R. N. (2024). *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Mewujudkan Good Governance (Studi pada Desa Klampok Kecamatan Singosari Kabupaten Malang)* [Skripsi, Universitas Islam Malang]. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/10296>
- Harun, A. R. (2024). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di KUA Kecamatan Madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan* [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/34062>
- Hasbi, M., & Priyanto, A. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Bsd Tangerang Selatan. *Journal of Syntax Literate*, 7(4).
- Muhammad, H. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Maharipal Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Organisasi* [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/36240>
- Novriani, D. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Ubud Di Gianyar. *Repository Universitas Ngurah Rai*, 1–13.
- Silvandi, A. S., Ananda, A. D., Deanova, C. M., Ayu, G. A., & Syamsyir. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 3(3), 143–153. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v3i3.163>
- Susanti, E. T. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Jember Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening* [Skripsi, Universitas Jember]. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/6367>

