

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Bintaro

Yhonanda Harsono, Haryanto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
yhonanda2906@gmail.com, haryantogayo@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Bintaro. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 2.2. hasilnya Nilai t_{hitung} dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,971 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} dari variable Motivasi kerja adalah 4,585 lebih besar dari t_{table} sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. diketahui F_{hitung} sebesar 59,336 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.15 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,336 > 3.15$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is a positive and significant influence between leadership style and work motivation either partially or simultaneously on employee performance at Bank BRI Bintaro Branch. This study uses quantitative associative research methods where the data obtained in the form of a questionnaire which is processed using the SPSS 2.2 application. The result is that the tcount value of the Leadership Style variable is 3.971, which is greater than the ttable value of 1.99962 with a significance level of 0.0 being less than 0.05, meaning H_a is accepted and H_0 is rejected, so it can be concluded partially that Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance. The tcount value of the work motivation variable is 4.585, which is greater than the ttable of 1.99962 with a significant level of 0 being less than 0.05, which means that H_a is accepted and H_0 is rejected. So it can be concluded partially that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. It is known that Fcount is 59.336 and a significance value is 0 while the Ftable value is 3.15. So it can be concluded that $Fcount > Ftable$ ($59.336 > 3.15$) and significance < 0.05 ($0 < 0.05$), then H_a is accepted, so it can be concluded that Leadership Style and Work Motivation together affect Employee Performance.

Keywords: leadership style, work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Dalam upaya pembangunan suatu organisasi yang berkesinambungan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat vital dalam proses pencapaian tujuan. Untuk kepentingan tersebut diperlukan sumber daya yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkelanjutan (*Continous Quality Improvement*). Tingginya kualitas sumber daya manusia merupakan nilai mendasar yang dapat menjadikan suatu perusahaan berjalan dengan baik.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja sebuah organisasi (*Organizational Performance*), suatu lembaga pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan suatu organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Bank BRI cabang Bintaro. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja yang diberikan terhadap kinerja Karyawan pada Bank BRI cabang Bintaro. Untuk mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan secara simultan pada Bank BRI cabang Bintaro.

Manfaat Penelitian untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yaitu tentang pentingnya sarana, motivasi kerja yang diberikan dan kinerja Karyawan. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Karyawan pada perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja Karyawan.

Menurut Kotler dan Amstrong (dalam Priansa, 2017:4) menjelaskan manajemen pemasaran ialah suatu upaya manusia untuk mencapai hasil pertukaran yang diinginkan dan membangun hubungan yang erat dengan konsumen dengan cara yang menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan Stanton (2005) mengatakan sarana yang didayagunakan oleh bisnis untuk menjalankan pemasaran.

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiah memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan di atas dapat disimpulkan secara singkat bahwa manajemen adalah suatu seni mengelola manusia mulai dari input, process di dalam organisasi, sampai output dan outcome yang diharapkan untuk mencapai tujuan telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Suherman, 2012:5), sumber daya manusia didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki berbagai keunggulan berupa kemampuan, keterampilan, dan keahlian, terkait serta profesionalisme yang diekspresikan dalam sikap dan perilaku yang didominasi oleh hal-hal yang sangat bermanfaat bagi dirinya maupun bagi lingkungannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jakcson (2012 :202), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Karyawan. Kinerja Karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2014 :92), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sudarmanto (2019), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan selama 5 (bulan) bulan. Operasional kepemimpinan variabel penelitian ini antara lain: Gaya merupakan bagaimana seorang pemimpin bersikap dan bertindak; Motivasi kerja merupakan keharusan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada Karyawan baik itu berupa material insentif, non insentif, dan kombinasi keduanya; Kinerja Karyawan merupakan indikator penting bagi perkembangan perusahaan. Kinerja yang baik akan membawa perkembangan yang pesat bagi perusahaan, sebaliknya akan membuat perkembangan perusahaan terhambat.

Peneliti melakukan teknik pengumpulan data yang berupa seperangkat pernyataan tertulis dengan pilihan jawaban yang sudah tersedia bagi responden untuk mendapatkan data primer, dimana peneliti menemui dan menyerahkan lembar kuesioner ini kepada responden yang memenuhi syarat.

Untuk membuktikan bahwa suatu kuesioner valid, maka harus dilakukan uji validitas. Menurut Sugiyono (2014:121) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Ghozali (2012:160), “Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak”. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

Menurut Ghozali (2012:105), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas”. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila *tolerancevalue* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2012:139), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Cara yang dapat digunakan untuk mengukur

Heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada *scatterplot* dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Menurut Sugiyono (2015:191) Kofisien korelasi Untuk mengetahui hubungan

antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka digunakan uji koefisien korelasi produk moment. Kegunaan koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel dependen terhadap variabel independen. Untuk meningkatkan kembali nilai korelasi antara kedua variabel ditunjukkan dengan r. Pada dasarnya r dapat bervariasi, yaitu dari nilai -1 sampai dengan 1, dimana $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dikatakan lemah. Bila $r = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat.

Proses analisis korelasi atau pencarian hubungan antara dua variabel atau lebih dapat dinyatakan dalam beberapa bentuk hubungan, yaitu hubungan simetris yaitu hubungan yang menyatakan sifat kebersamaan antara dua variabel atau lebih, hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat saling memengaruhi antara satu variabel dengan variabel lain, dan variabel interaktif yaitu hubungan antar dua variabel atau lebih yang saling memengaruhi dimana kedudukan

Variabel X dan Y dapat saling menggantikan (Dinafitri, *et al.*, 2013). Koefisien korelasi disimbolkan dengan huruf R. “Besarnya Koefisien korelasi adalah antara -1; 0; dan +1” (Hasanah, 2016). Untuk menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan rumus:

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Dimana :

R_{yx1x2} = Korelasi antara Kualitas Produk dan Kualitas pelayanan secara simultan terhadap Kepuasan Pelanggan.

r_{yx1} = Korelasi antara Kualitas Produk terhadap kepuasan Pelanggan

r_{yx2} = Korelasi kualitas pelayan terhadap keputusan pemilihan Kepuasan pelanggan

r_{x1x2} = Korelasi antara Kualitas Produk dan kualitas pelayanan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas data

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, setiap butir pernyataan, dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan 61 responden adalah $df = n-2$ yaitu 0.2480 dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 2.2 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung > r tabel, maka instrument valid
2. Jika nilai r hitung < r tabel, maka instrument tidak valid

Tabel 1. Uji validitas Gaya Kepemimpinan

pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
p1x1	0,63898	0.2480	Valid
p2x1	0,6832	0.2480	Valid
p3x1	0,71956	0.2480	Valid
p4x1	0,57034	0.2480	Valid
p5x1	0,74415	0.2480	Valid
p6x1	0,72724	0.2480	Valid
p7x1	0,66496	0.2480	Valid

p8x1	0,68564	0.2480	Valid
p9x1	0,78153	0.2480	Valid
p10x1	0,52554	0.2480	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2480), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas data

Pengujian Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliable atau tidak. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsisten. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Berikut ketentuan pernyataan dikatakan reliable atau tidak:

1. Jika nilai *Cronbatch Alpha* > 0,60, maka instrument reliabel
2. Jika nilai *Cronbatch Alpha* < 0,60, maka instrument tidak reliabel

Hasil dari uji reabilitas dalam penelitian ini yang menggunakan SPSS Versi 2.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Reliability Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan (X1) relibel karna *Corncach's Alpha* > 0,6 dan data tersebut dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Normalitas data dilihat melalui *histogram display normal curve*, berdasarkan bentuk gambar kurvanya. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk lonceng yang hampir sempurna.

Uji heroskedastisitas data

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Karakteristik responden

Deskripsikarakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Adapun karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 3. Karakter responden jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	38	60,32%
2	Perempuan	25	39,68%
Total		63	100%

Sumber : *responden penelitian*

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 60,32%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 39,68%.

2. Karakteristik berdasarkan usia

Table 4. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30 Tahun	38	60,32%
2	31-40 Tahun	17	26,98%
3	41-50 Tahun	8	12,70%
Total		63	100%

Sumber : *responden penelitian*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa usia 20-30 tahun menunjukkan 38 orang atau 60,%, 31-40 tahun 17 orang atau 26,98%, 41-50 tahun 8 orang atau 12,7%.

3. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Table 5. Karakteristik berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	30	47,62%
2	D3	13	20,63%
3	S1/S2	20	31,75%
Total		63	100%

Sumber : *responden penelitian*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden SMA/ sederajat berjumlah 30 orang atau 47,62%, D3 sebanyak 13 orang atau 20,63%, S1/S2 sebanyak 20 orang atau 31,75% .

Regresi linear Beganda

Regresi linear digunakan untuk mengetahui persamaan regresi dan hubungan antara masing masing variabel yang diteliti di tunjukan dengan persamaan regresi dengan rumus $Y=a+bx_1+bx_2$. Dimana a merupakan nilai konstanta dan b adalah nilai dari variabel. Dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.372	3.874		.354	.724		
	Gaya Kepemimpinan	.494	.124	.411	3.971	.000	.522	1.916
	Motivasi Kerja	.477	.104	.475	4.585	.000	.522	1.916

Sumber : *output SPSS 22*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,372 + 0,494 X_1 + 0,477X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,372 diartikan bahwa jika variable Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,372 *point*.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,494 dan koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,477 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit masing–masing variable maka akan mengakibatkan perubahan nilai Y sebesar nilai konstanta masing – masing variabel .

Kofisien Kolerelasi Berganda

Tabel 7. Kofisien korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.653	3.30961	1.533

Sumber : *Data Olahan SPSS 2.2*

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,815 yang berarti koefisien antar variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang 0,81 – 0,99 menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh yang sangat kuat.

Kofisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan koefisien penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independennya. Dengan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan di Tabel 4.19 maka dapat diketahui nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,664 \times 100\% = 66,4\%$ (Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS 22.00 *for windows* pada kolom R Square sebesar 66,4%, sedangkan sisanya 33,6% (100%-66,4%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis.

Uji t

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,025 atau 2,5% . Dasar pengembalian keputusannya uji t yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t$ tabel berarti H_0 ditolak, H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} \leq t$ tabel berarti H_0 diterima, H_a ditolak.

Berikut kami paparkan hasilnya:

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.372	3.874		.354	.724		
Gaya Kepemimpinan	.494	.124	.411	3.971	.000	.522	1.916
Motivasi Kerja	.477	.104	.475	4.585	.000	.522	1.916

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan *output Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,971 lebih besar dari nilai t_{tabel} , dimana nilainya dengan $df = n-k$ (63-2) 61 dengan nilai signifikan 0,025 adalah sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
2. Nilai t_{hitung} dari variable Motivasi kerja adalah 4,585 lebih besar dari nilai t_{tabel} , dimana nilainya dengan $df = n-k$ (63-2) 61 dengan nilai signifikan 0,025 adalah sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkatan signifikansi 0,005 (5%). Jika nilai probility F lebih besar dari 0,005 (5%) maka regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 9. Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1300.534	2	650.267	59.366	.000 ^b
Residual	657.212	60	10.954		
Total	1957.746	62			

Sumber : data Olahan SPSS 2.2

Dari Output diketahui F_{hitung} sebesar 59,336 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 63-2-1 = 60$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.15 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,336 > 3.15$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Nilai t_{hitung} dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,971 lebih besar dari nilai t_{tabel} , dimana nilainya dengan $df = n-k$ (63-2) 61 dengan nilai signifikan 0,025 adalah sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Nilai t_{hitung} dari variable Motivasi kerja adalah 4,585 lebih besar dari nilai t_{tabel} , dimana nilainya dengan $df = n-k$ (63-2) 61 dengan nilai signifikan 0,025 adalah sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan regresi $Y = 1,372 + 0,494 X_1 + 0,477X_2$ diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,815 yang berarti koefisien antar variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,664 \times 100\% = 66,4\%$ (Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS 22.00 *for windows* pada kolom R Square sebesar 66,4%, sedangkan sisanya 33,6% (100%-66,4%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis diketahui F_{hitung} sebesar 59,336 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 63-2-1 = 60$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.15 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,336 > 3.15$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2016) *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta Pt bumi aksara
- Hasibuan, Melayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriani Wirawan, E. (2015). *Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin, Kompensasi, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).
- Indryani, W. D. (2016). *pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada pt. karya indah buana surabaya* (doctoral dissertation, stiesia surabaya).
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Ke-21. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- MAGFIROH, L. U. (2019). *pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja KARYAWAN pada rsud waluyo jati kraksaan kabupaten probolinggo* (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- Malayu S.P., Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta.
- Mangkunegara A.A. P (2013) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosda karya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosda karya
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 64-69.
- Novitasari, D. (2018). : *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KARYAWAN PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- R. Terry, George. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada sekretariat deputy bidang pengembangan destinasi pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Sugiyono. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.