



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi

Mike Della Ayu Rahmawati ^{1*}, Zahra Zahra ², Athiy Dina Rosihana ³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : mikedella505@gmail.com ^{1*}, zahra.zxr@bsi.ac.id ², athiy.dhx@bsi.ac.id ³

Abstract, Bank BTN Syariah Bekasi Branch is one of the Islamic banking institutions operating in Indonesia and plays an important role in providing sharia-based financial services. In running its business, this bank faces various challenges, one of which is the achievement of work targets by employees who are not optimal. The results of the performance assessment show that employee performance is still relatively low. This condition is allegedly influenced by low work motivation and leadership style that has not been able to drive maximum productivity, thus impacting operational effectiveness and achieving overall company goals. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and work motivation on the performance of employees of Bank BTN Syariah Bekasi Branch, the research data sources used include primary data and secondary data, the type of research data is quantitative, the number of respondents in the study is 56 respondents, the data processing method used, descriptive analysis, multiple regression analysis, determination coefficients and hypothesis tests. Based on the results of the study, it shows that the leadership style variable has a positive influence on employee performance. Meanwhile, work motivation has no effect on employee performance. Simultaneously, there is an influence of leadership style and work motivation on employee performance. This can be proven based on the recorded F value of 43,883, which means it is greater than the F value of the table of 3.175. ($43,883 > 3,175$). In addition, the resulting significance value is 0.000, which is smaller than the significance level of 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Work Motivation

Abstrak, Bank BTN Syariah Cabang Bekasi merupakan salah satu lembaga perbankan syariah yang beroperasi di Indonesia dan berperan penting dalam menyediakan layanan keuangan berbasis syariah. Dalam menjalankan usahanya, bank ini menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah pencapaian target kerja oleh karyawan yang belum optimal. Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja serta gaya kepemimpinan yang belum mampu mendorong produktivitas secara maksimal, sehingga berdampak pada efektivitas operasional dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan Bank BTN Syariah Cabang Bekasi, Sumber data penelitian yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder, jenis data penelitian yaitu kuantitatif, jumlah responden pada penelitian berjumlah 56 responden, metode pengolahan data yang digunakan, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai F hitung tercatat sebesar 43,883, yang berarti lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,175. ($43,883 > 3,175$). Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Perkembangan kebutuhan masyarakat, kemajuan teknologi, dan bertambahnya jumlah perusahaan di Indonesia memaksa setiap entitas bisnis untuk memiliki strategi yang efektif agar tetap kompetitif. Inovasi menjadi kunci utama keberhasilan,

yang hanya dapat tercipta melalui pengembangan kreativitas dalam organisasi. Oleh karena itu, penerapan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan (Asriyanti et al., 2024).

Salah satu strategi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memastikan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga, unik, dan sulit diprediksi dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam mengelola sistem dan menjalankan operasional perusahaan. SDM berperan sebagai penggerak utama roda perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Produktivitas perusahaan sangat bergantung pada produktivitas SDM yang dimilikinya. SDM yang kompeten dengan kinerja optimal dapat mendukung keberhasilan bisnis, sedangkan SDM yang tidak kompeten dan berkinerja buruk dapat menjadi tantangan kompetitif yang berpotensi merugikan perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM, peningkatan motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi sangat penting bagi setiap perusahaan yang ingin meraih kesuksesan di era persaingan global ini (Gemini, 2021).

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, organisasi dapat mengimplementasikan berbagai strategi pengembangan, termasuk program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan. Melalui inisiatif ini, diharapkan setiap individu dalam perusahaan mampu meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena mereka dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Kinerja, dalam konteks organisasi, merepresentasikan sejauh mana suatu aktivitas, program, atau kebijakan telah berhasil diimplementasikan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin dalam rencana strategis yang telah dirumuskan oleh lembaga tersebut. Dengan demikian, pengukuran kinerja menjadi krusial untuk mengevaluasi efektivitas berbagai upaya yang telah dilakukan dalam mencapai target organisasi secara keseluruhan (Tolu, 2021).

Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi adalah salah satu entitas bisnis yang sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, mencapai target penjualan produk perbankan, serta menjaga reputasi dan citra positif bank di mata masyarakat. Karyawan yang berkinerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif, seperti membuka rekening baru, melayani transaksi nasabah, serta menawarkan produk-produk perbankan yang sesuai dengan kebutuhan nasabah.

Selain itu, kinerja karyawan juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan nasabah, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas nasabah terhadap bank.

Oleh karena itu, Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi perlu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, serta memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi masing-masing karyawan. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat, sehingga memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam dinamika organisasi modern, sering kali terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas dan kemampuan yang mereka miliki. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap penurunan kinerja individu serta meruntuhkan motivasi kerja yang seharusnya menjadi pendorong utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Fenomena ini, sayangnya, tidak jarang ditemukan di berbagai sektor industri, termasuk di lembaga keuangan seperti perbankan.

Salah satu contoh konkret dari permasalahan ini adalah yang terjadi di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi. Sebagai sebuah institusi perbankan, bank ini memiliki target yang ambisius dalam hal penambahan jumlah nasabah baru, termasuk dalam pembukaan rekening giro dan deposito. Idealnya, tugas pencapaian target ini didistribusikan secara merata di antara sejumlah karyawan agar beban kerja yang diemban tidak terlalu berat. Akan tetapi, karena adanya keterbatasan jumlah staf yang tersedia, beban kerja yang seharusnya terbagi menjadi tanggung jawab individu yang berlebihan.

Situasi ini semakin diperparah dengan adanya praktik gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam menjalankan tugas serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Andriani et al., 2022). Seorang pemimpin yang ideal seharusnya mampu menjadi teladan yang baik serta memberikan inspirasi bagi seluruh anggota tim. Namun, dalam konteks ini, pemimpin yang bersangkutan justru dinilai kurang cakap dalam melakukan delegasi tugas secara efisien. Lebih jauh lagi, pemimpin tersebut cenderung menyerahkan pekerjaan-pekerjaan penting kepada bawahan tanpa memberikan wewenang yang memadai untuk mengambil keputusan yang diperlukan.

Sebagai ilustrasi, karyawan diberi tanggung jawab untuk mengurus proses pembukaan rekening baru bagi nasabah, namun mereka tidak memiliki otoritas untuk menyetujui pencairan dana yang terkait dengan rekening tersebut. Keputusan persetujuan pencairan dana ini masih harus menunggu tanda tangan dari pemimpin yang bersangkutan, sehingga menciptakan alur birokrasi yang panjang dan menghambat proses kerja. Akibatnya, karyawan harus

mengorbankan waktu istirahat mereka dan bekerja lembur hingga larut malam hanya untuk memenuhi target yang telah ditetapkan.

Kombinasi antara beban kerja yang berlebihan, kurangnya motivasi yang memadai, serta minimnya dukungan dari kepemimpinan yang efektif, secara keseluruhan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang mendalam untuk memahami secara komprehensif bagaimana beban kerja yang tidak proporsional dan motivasi kerja yang rendah dapat memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan, khususnya di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja di masa depan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat erat kaitannya dengan mutu kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Apabila karyawan mampu menampilkan kinerja yang baik, maka peluang perusahaan untuk meraih kesuksesan akan semakin terbuka lebar. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang perlu dikelola dengan baik. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan mengalami penurunan, maka tingkat keberhasilan perusahaan juga akan terpengaruh secara negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih cermat dalam mengidentifikasi berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja setiap karyawan, sehingga dapat diambil langkah-langkah yang tepat untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja (Rif'an Ahmadi et al., 2024). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan, dalam sebuah perusahaan pemimpin memegang peranan sentral dalam menentukan arah dan strategi organisasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan, merencanakan langkah-langkah yang diperlukan, mengorganisasikan sumber daya yang tersedia, menggerakkan seluruh tim untuk mencapai target, serta mengendalikan setiap aspek operasional perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi kunci utama dalam manajemen, karena akan memengaruhi kinerja dan motivasi karyawan secara langsung. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menjadi teladan yang baik bagi seluruh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja, kreativitas, dan sikap positif dalam bekerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi setiap karyawan, sehingga mereka merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Menurut (Karlina & Herni, 2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Efendi & Hardiyanto, 2021) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, motivasi kerja memegang peranan krusial bagi setiap karyawan, karena berfungsi sebagai pengarah dan pendorong untuk menghasilkan kinerja tinggi yang selaras dengan ekspektasi perusahaan. Motivasi menjadi daya dorong internal yang memotivasi seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang superior. Peningkatan motivasi kerja karyawan menjadi suatu keharusan agar setiap individu dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, berdedikasi, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja pegawai, sehingga berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Azmi et al., 2022) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Karlina & Herni, 2022) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat adanya permasalahan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau skala numerik yang diambil dari laporan terkait permasalahan yang diteliti (A.Siroj et al., 2024). Tujuan penelitian ini bersifat deskriptif, yakni untuk menggambarkan atau menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini adalah Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi. Pada penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Bekasi yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 56 orang karena jumlah populasinya kurang dari seratus yang dijadikan sampel. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan masing-masing indikator yang terukur melalui instrumen operasional variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Beberapa tahap analisis yang dilakukan mencakup uji instrumen, seperti uji validitas dan reliabilitas, guna memastikan kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik

untuk memenuhi prasyarat analisis regresi, diikuti oleh analisis regresi linear berganda sebagai metode utama dalam menguji hubungan antar variabel serta uji hipotesis melalui uji t dan uji f, dilanjut uji koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan peneliti berdasarkan 4 kategori diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja. Untuk menjelaskan lebih dalam mengenai karakteristik responden berikut penjelasan berupa tabel dan frekuensi karakteristik responden:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN		
KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI (%)
Laki-Laki	27	48,2 %
Perempuan	29	51,8 %
Total	56	100 %

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada table diatas, tertampil yakni laki-laki jumlahnya 27 orang (48,2%). Sementara yang perempuan jumlahnya 29 orang (51,8%).

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel IV. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

USIA		
KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI (%)
20-25 Thn	10	17,9 %
26-30 Thn	14	25 %
31-35 Thn	17	30,4 %
> 36 Thn	15	26,8 %
Total	56	100 %

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada table diatas, tertampil yang usianya 20-25 tahun sejumlah 10 orang (17,9 %), yang usianya 26-30 tahun sejumlah 14 orang (25%), yang usianya 31-35 tahun sejumlah 17 orang (30,4 %), serta yang usianya lebih dari 36 tahun sejumlah 15 orang (26,8 %). Hal tersebut bermakna kategori responden didominasi berusia 26-30 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel IV. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR		
KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI (%)
D3	8	10,7 %
S1	42	75%
S2	6	14,3%
Total	56	100 %

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada table diatas, tertampil yang pendidikan terakhirnya yang pendidikan terakhirnya D3 sejumlah 8 orang (10,7%). Pendidikan terakhir S1 sejumlah 42 orang (75%) Sementara yang pendidikan terakhirnya S2 serta sejumlah 6 Orang (14,3%).

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel IV. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR		
KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI (%)
D3	8	10,7 %
S1	42	75%
S2	6	14,3%
Total	56	100 %

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada table diatas, tertampil yang pendidikan terakhirnya yang pendidikan terakhirnya D3 sejumlah 8 orang (10,7%). Pendidikan terakhir S1 sejumlah 42 orang (75%) Sementara yang pendidikan terakhirnya S2 serta sejumlah 6 Orang (14,3%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan secara substansial dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel untuk menentukan tingkat validitas setiap item pernyataan. Karena jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 responden, maka derajat kebebasan (degree of freedom) dihitung dengan rumus $n - 2$, sehingga diperoleh $df = 56 - 2 = 54$. Berdasarkan tingkat

signifikansi (α) sebesar 0,05, nilai r tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 0,2221. Berikut hasil uji validitas:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel IV. 5 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,375	0,222	Valid
Butir 2	0,774	0,222	Valid
Butir 3	0,724	0,222	Valid
Butir 4	0,398	0,222	Valid
Butir 5	0,249	0,222	Valid
Butir 6	0,433	0,222	Valid
Butir 7	0,376	0,222	Valid
Butir 8	0,362	0,222	Valid
Butir 9	0,475	0,222	Valid
Butir 10	0,519	0,222	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai r hitungnya lebih dari r tabelnya yang bernilai 0,222. Hal tersebut bermakna 10 pernyataannya valid.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV. 6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,292	0,222	Valid
Butir 2	0,587	0,222	Valid
Butir 3	0,583	0,222	Valid
Butir 4	0,609	0,222	Valid
Butir 5	0,303	0,222	Valid
Butir 6	0,561	0,222	Valid
Butir 7	0,314	0,222	Valid
Butir 8	0,311	0,222	Valid
Butir 9	0,583	0,222	Valid
Butir 10	0,611	0,222	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai r hitungnya lebih dari r tabelnya yang bernilai 0,222. Hal tersebut bermakna 10 pernyataannya valid.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,331	0,222	Valid
Butir 2	0,697	0,222	Valid
Butir 3	0,426	0,222	Valid
Butir 4	0,441	0,222	Valid
Butir 5	0,268	0,222	Valid
Butir 6	0,801	0,222	Valid
Butir 7	0,434	0,222	Valid
Butir 8	0,718	0,222	Valid
Butir 9	0,338	0,222	Valid
Butir 10	0,607	0,222	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai r hitungnya lebih dari r tabelnya yang bernilai 0,222. Hal tersebut bermakna 10 pernyataannya valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Zainnudin & Wardhana, 2024) Uji reliabilitas merupakan metode untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan konsisten. Data dianggap reliabel apabila hasil pengukuran stabil dan bebas dari kesalahan pengukuran (*measurement error*). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat signifikansi menggunakan SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Berikut hasil Uji Reliabilitas:

Tabel IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas

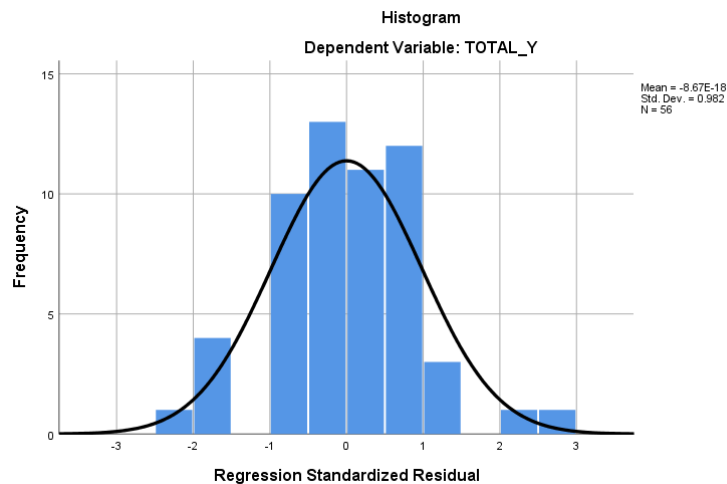
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,630	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,627	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,720	Reliabel

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai Cronbach's Alpha yang cukup tinggi setiap variabel. Hal tersebut bermakna datanya reliabel dikarenakan nilai cronbach's alpha > 0,60 dimana kuisioner mampu diandalkan.

Uji Normalitas

1. Uji normalitas dengan analisis grafik Histogram

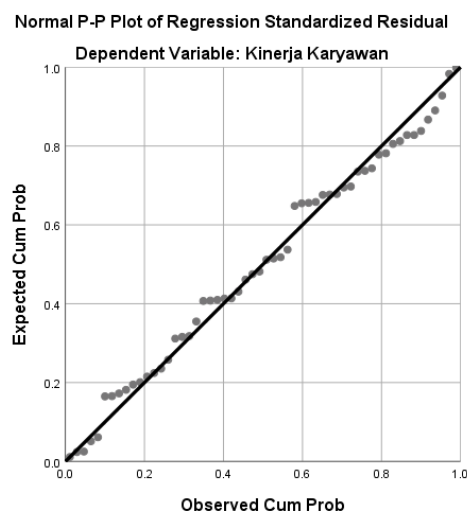


Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Histogram residual terstandarisasi menunjukkan distribusi mendekati normal dengan mean $-8.67E-18$ dan standar deviasi 0.982. Bentuknya yang simetris dan menyerupai kurva normal memenuhi asumsi normalitas residual dalam analisis regresi.

2. Uji normalitas dengan analisis grafik P-Plot



Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Gambar IV. 2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Grafik P-P Plot menunjukkan bahwa residual terstandarisasi untuk "Kinerja Karyawan" mendekati garis diagonal, menandakan distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas residual dalam analisis regresi terpenuhi

3. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

Tabel IV. 9 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83182542
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.068
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

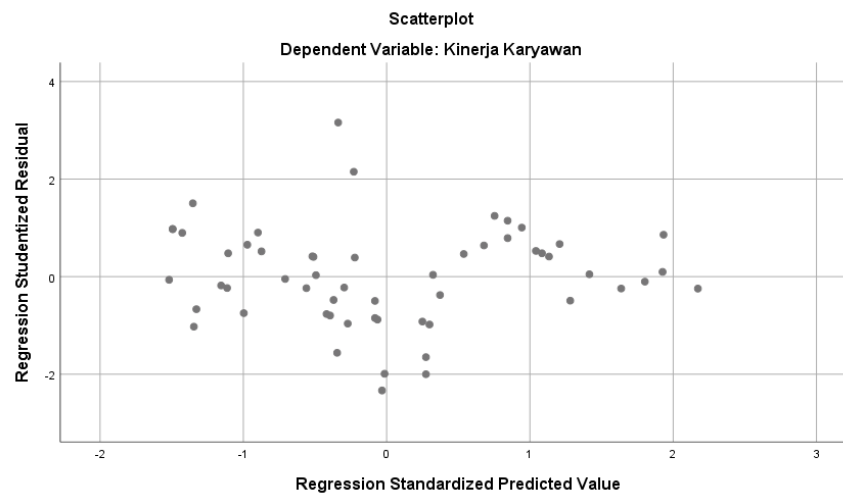
Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi dengan nilai 0,200, dimana lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa residual data terdistribusi normal, serta terpenuhinya asumsi normalitasnya.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah melalui analisis grafik scatterplot. Grafik ini memvisualisasikan hubungan antara residual terstandarisasi (SRESID) pada sumbu X dengan nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) pada sumbu Y. Pola penyebaran titik-titik dalam scatterplot akan memberikan indikasi apakah terdapat heteroskedastisitas. Jika titik-titik

menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model bebas dari heteroskedastisitas. Berikut disajikan hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Gambar IV. 3 Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel yang disajikan, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa sebaran residual bersifat acak dan merata, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik terkait heteroskedastisitas telah terpenuhi. Dengan demikian, data dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, berarti tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2021). Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.534	3.314		2.575	.013		

Gaya Kepemimpinan	.783	.096	.747	8.150	.000	.846	1.182
Motivasi Kerja	.090	.085	.097	1.054	.297	.846	1.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing sebesar 0,846. Adapun nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,182. Karena nilai *tolerance* berada di atas ambang batas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan jenis regresi linear yang melibatkan lebih dari satu variabel independen atau prediktor. Adapun rumusan dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ε = Variabel Kesalahan

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi dari tabel Corefficients sebagai berikut:

Tabel IV. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.534	3.314		2.575	.013

Gaya Kepemimpinan	.783	.096	.747	8.150	.000
Motivasi Kerja	.090	.085	.097	1.054	.297

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada datanya, tertampil koefisien 0,783 pada variabel gaya kepemimpinan serta 0,090 pada variabel motivasi kerja, dimana konstantanya sejumlah 8,534. Adapun persamaannya ialah yakni:

$$Y = 8,534 + 0,783 X1 + 0,090 X2$$

Hal tersebut bermakna:

1. Nilai konstantanya sejumlah 8,534 bermakna bila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja nilainya 0, berakibat pada kinerja karyawannya tetap sejumlah 8,534.
2. Koefisien regresinya X1 sejumlah 0,783 bermakna bila nilai gaya kepemimpinan naik, berakibat pada kinerja karyawannya naik sejumlah 0,783.
3. Koefisien regresinya X2 sejumlah 0,090 bermakna bila motivasi kerja naik, berakibat pada kinerja karyawannya naik sejumlah 0,090.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dengan tujuan mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 56 responden, di mana derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} Df &= n - k - 1 \\ &= 56 - 3 - 1 \\ &= 52 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = 56 (jumlah sample)

k = 3 (jumlah variabel)

Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka nilai t tabel yang digunakan sebagai acuan dalam uji ini adalah sebesar 2,00665. Berikut hasil uji t:

Tabel IV. 12 Hasil Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.534	3.314		2.575	.013
	Gaya Kepemimpinan	.783	.096	.747	8.150	.000
	Motivasi Kerja	.090	.085	.097	1.054	.297

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada data diatas, tertampil nilai t hitungnya untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) ialah sejumlah 8,150 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $8,150 > 2,006$ serta nilai signifikansinya gaya kepemimpinan (X1) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 ditolak serta H_a diterima, yakni secara parsial terdapat signifikansi positif gaya kepemimpinan pada kinerja karyawannya.

Selanjutnya tertampil nilai t hitungnya untuk variabel motivasi kerja (X2) ialah sejumlah 1,054 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $1,054 < 2,006$ serta nilai signifikansinya motivasi kerja (X2) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,297 dimana $0,297 > 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 diterima serta H_a ditolak, yakni secara parsial tidak terdapat signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hubungan regresi secara simultan, dengan tujuan mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ dan $p\text{-value} > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang berarti secara simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan $p\text{-value} < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Didasarkan pada hal tersebut, maka nilai f tabel $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 56 - 3 - 1 = 52$. dimana signifikansinya 0,05 ialah 3,175. Hasilnya mengaplikasikan SPSS ialah yakni

Tabel IV. 13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730.371	2	365.185	43.883	.000 ^b
	Residual	441.058	53	8.322		
	Total	1171.429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai F hitung tercatat sebesar 43,883. yang berarti lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,175. ($43,883 > 3,175$). Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV. 14 Hasil Uji Deteterminasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.623	.609	2.885

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

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R -Square sebesar 0,623, yang mengindikasikan bahwa 62,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Artinya, kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan sebesar 62,3%. Adapun sisa sebesar 37,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) ialah sejumlah 8,150 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $8,150 > 2,006$ serta nilai signifikansinya gaya kepemimpinan (X1) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 ditolak serta H_a diterima, yakni secara parsial terdapat signifikansi positif gaya kepemimpinan pada kinerja karyawannya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, karena gaya kepemimpinan terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Makalew et al., 2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan berdampak langsung terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Semakin efektif dan tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel motivasi kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) ialah sejumlah 1,054 bermakna t hitungnya $< t$ tabelnya atau $1,054 < 2,006$ serta nilai signifikansinya motivasi kerja (X2) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,297 dimana $0,297 > 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 diterima serta H_a ditolak, yakni secara parsial tidak terdapat signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak, karena motivasi kerja tidak memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Caissar et al., 2022), Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, hal tersebut tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Rendahnya efektivitas motivasi terhadap kinerja dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, salah satunya adalah kondisi pekerjaan yang dianggap kurang mendukung atau tidak memadai. Situasi ini tercermin dari tanggapan responden yang menunjukkan adanya kendala dalam hubungan

antara atasan dan bawahan, serta keterlambatan dalam pencapaian target kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi internal saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja apabila tidak disertai dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan struktur tugas yang jelas.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan pada hasilnya, tertampil nilai F hitung tercatat sebesar 43,883. yang berarti lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,175. ($43,883 > 3,175$). Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Gemini, 2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Temuan ini secara statistik mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan 29 orang (51,8%), berdasarkan usia 31 - 35 tahun (30,4%), berdasarkan pendidikan terakhir di dominasi S1 (75%), dan berdasarkan lama bekerja didominasi > 5 tahun (66,1%). Seluruh instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data juga terdistribusi normal, tidak mengandung gejala heterokedastisitas maupun multikolinearitas, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan bahwa semakin ideal gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat, sementara Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut berkontribusi sebesar 62,3% terhadap perubahan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Siroj, R., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Andriani, A. D., Afriansyah, & Wardhana, A. (2022). *Dasar Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan*. Eureka Media Aksara.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. 3.
- Azmi, D. N., Pudyaningsih, A. R., Mufidah, E., & Ghifary, M. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri. *Jurnal EMA*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.302>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Karlina, D., & Herni, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Bppt Indonesia. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 21–28. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.421>
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Rif'an Ahmadi, Ari Sulistyowati, Bayu Seno Pitoyo, Tyna Yunita, & Jumawan. (2024). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Artha Envirotama. *Indonesian Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(7), 814–827. <https://doi.org/10.60076/ijema.v1i7.619>
- Tolu, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Zainnudin, & Wardhana, A. (2024). *Riset Manajemen Menggunakan SPSS dan SMART-PLS*.

Eureka Media Aksara.