

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rahmat Riyandi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Riau Kepulauan
e-mail: rahmat@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of leadership style on the performance and motivation of employees of PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Branch Batam. The population used in this study were all employees at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Branch Batam by 120 people. 55 While the sample is obtained from the calculation using the formula Slovin. This research was conducted using multiple linear regression with quantitative analysis, t-test (partial), F test (simultaneous) and coefficient of determination (R²). Based on the results of this study concluded: there is positive and significant correlation between leadership styles on employee performance, there is no significant effect between work motivation on employee performance and significant relationship between leadership style and work motivation on employee performance. Variable leadership style became dominant variables that influence employee performance analysis is based on the calculation of the standard beta coefficient has the greatest value. The conclusion of this study is the style of leadership as important variables that affect the performance of employees. Therefore, it is advisable to pay more attention to the leadership of these two variables to produce a good performance of employees at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Branch Batam.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatann mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000:167).

Selain itu, aspek yang yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah motivasi kerja para karyawan (pegawai yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi kerja karyawan ini perlu ditingkatkan karena kan

mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengelolaan sumber-sumber daya yang dimilikinya.

Motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Yuli, 2005:142).

PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam yang berlokasi di Komplek Tanjung Pantun Blok N No. 10 Jodoh, Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang melayani pembiayaan skala kecil dan mikro.

PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam dalam meningkatkan kinerja karyawannya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2005) mengemukakan pendapat bahwa pemimpin (*leader=head*) adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Kreitner dan Kinicki, (2005:299) dalam Jemmy (2010:193) bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Peters dan Austin dalam Kreitner dan Kinicki, (2005), menggambarkan kepemimpinan dalam pengertian yang lebih luas yaitu kepemimpinan berarti visi, pemberian semangat, antusiasme, kepercayaan, kegairahan, obsesi, konsistensi, penggunaan simbol, dan perhatian tentang bagaimana mengilustrasikan dan mengatur bawahan. Kepemimpinan harus ada di semua tingkatan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu : bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi ditandai dengan munculnya rasa/ "*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia.

Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Manurut Malayu (2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut American Encyclopedia (dalam Malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

Sedangkan menurut Terry (dalam Malayu 2005: 145), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Lestari dan Maliki bahwa kompetensi yang disyaratkan bagi jabatannya yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dan perilaku.

Menurut Mangkunegara (2006: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Arti penting kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sedarmayanti 2007: 260) Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen manapun.

Indikator pada kinerja menurut Mangkunegara (2007: 75), antara lain :

1. Kualitas kerja
Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.
2. Kuantitas kerja
Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Tanggung jawab
Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.
4. Sikap karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah: *pertama*, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam proses kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka diperlukan manajemen kinerja yang baik juga. Manajemen kinerja merupakan gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya.

Kedua, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diberikan harus adil baik untuk karyawan baru ataupun karyawan lama.

Ketiga, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam berjumlah 120 orang. Sedangkan sampelnya berjumlah 55 orang yang didapat dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini

menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Pengukuran variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan skala Likert yaitu: Kategori Sangat Setuju = 5; Kategori Setuju = 4; Kategori Kurang Setuju = 3; Kategori Tidak Setuju = 2; dan Kategori Sangat Tidak Setuju = 1.

Dalam rangka memperjelas pengukuran variabel, ada beberapa definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kategori dalam bidang/kegiatan pengambilan keputusan/pemecahan masalah yang dilakukan pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan adalah :

Gaya kepemimpinan otoriter, Pengambil keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan indikator : wewenang pimpinan mutlak

Gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Dengan indikator sebagai berikut : banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, komunikasi berlangsung timbal balik

Gaya kepemimpinan delegatif, pemimpin mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan. Dengan indikator sebagai berikut: hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan, kebijaksanaan dibuat oleh bawahan

Gaya kepemimpinan situasional, tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik/buruk yang penting asal tujuan tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor – faktor: tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pimpinan, dan situasi yang ada.

Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri pribadi individu ataupun dari pihak luar dalam upaya untuk mencapai tujuan hidupnya. Dengan indikator sebagai berikut: upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam diukur dengan indikator yang terdiri dari: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, sikap karyawan

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 20.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 15 daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali dalam Rumengan (2013, 204), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pertanyaan dan indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam semua pertanyaan pada ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis data.

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Pada penelitian ini, butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Nunally dalam Rumengan (2010), dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,709	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,666	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	Reliabel

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam yang dilakukan dengan uji-t dan uji F. Dengan analisis regresi akan dapat dilihat variabel manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai koefisien beta-nya dan persamaannya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; X₁ = Gaya Kepemimpinan; X₂ = Motivasi Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	Deviasi Standar	Nilai-t	Sig.
Konstanta	5.465	2.884	1.895	0.064
Gaya Kepemimpinan	0.681	0.112	6.053	0.000
Motivasi Kerja	0.037	0.107	0.347	0.730

$R = 0,643$; $R^2 = 0,413$; $F = 18,327$; $Sig.F = 0,000$

Berdasarkan tabel 2. diatas, dihasilkan persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 5,465 + 0,681X_1 + 0,037X_2$. Dalam persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,681, dan variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,037. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam adalah gaya kepemimpinan dengan koefisien terbesar dengan nilai 0,681.

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,643, sedangkan nilai *R-square* adalah 0,413 atau 41,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa 41,3% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam digunakan uji-t. Dengan menggunakan

uji-t tersebut, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_1 (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,053$ dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar $0,000$ ($\text{Sig.}_{0,026} < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam. Dengan menggunakan uji yang sama, hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_2 (motivasi kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,347$ dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar $0,730$ ($\text{Sig.}_{0,025} > \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, maka hipotesis pertama ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam digunakan uji F. Dengan menggunakan uji F tersebut, Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai $F_{hitung} = 18,327$ dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar $0,000$ ($\text{Sig.}_{0,010} < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.

Normal atau tidaknya suatu data yang akan diolah dalam penelitian dapat diketahui dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Rumengan, 2010). Dalam penelitian ini, data yang akan diolah berdistribusi normal, dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Setelah melakukan uji normalitas, kemudian dilanjutkan dengan uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor invasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hitnes dan Montgomery) dalam Rumengan (2010). Pada penelitian ini, kedua variabel independen yakni komunikasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5) yaitu nilai VIF variabel gaya kepemimpinan = 1.001; dan nilai VIF variabel motivasi kerja = 1.001, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Selanjutnya, uji yang dilakukan adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas karena terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar di atas baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

ANALISIS TEMUAN PENELITIAN

Terdapat pengaruh variabel X_1 (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,681$, berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja para karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam. Variabel X_1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam dengan probabilitas Sig. $0,001$, lebih kecil

dari $\alpha = 0,05$.

Terdapat pengaruh variabel X2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,037, berarti semakin tinggi dan baik motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja para karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam. Variabel X2 (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam dengan probabilitas Sig. 0,002, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam dengan perolehan nilai t hitung = 6,053 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,001 < α 0,05). Berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin pula kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam dengan perolehan nilai t hitung = 0,347 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,730 (Sig.0,730 > α 0,05). Berarti semakin tinggi dan baik motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.
3. Dari uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 18,327 dengan Sig.0,000 < α 0,05, menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$ pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam.

Walaupun pada penelitian ini jumlah sampel telah memenuhi syarat penelitian, namun pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Gozali, Imam, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafi IndoPersada
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, John, M, dkk, 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Mathias, R. L dan Jackson, J.H, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineke Cipta

- Ratnasari, S. L. 2011. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. ABC Sidoarjo. *Jurnal E-Mabis*. Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh. Volume 12, Nomor 3, Oktober 2011.
- Ratnasari, S. L. 2011. *Manajemen di Indonesia*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. 2012. *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. 2013. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Ratnasari, S. L. 2014. *Kepemimpinan*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Ratnasari, S. L. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Semesta Anugrah.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, Sadili, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan administrasi dan Operatif)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 16. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rusdiah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wahyudi, Bambang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita