

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG BSD TANGERANG SELATAN

Muhammad Hasbi, Aria Aji Priyanto

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: hasbimuhammad135@gmail.com, dosen01048@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,412 + 0,764X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,597 atau sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(10,600 > 1,991)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,721 + 0,691X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,818 artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,670 atau sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,416 > 1,991)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,028 + 0,358X_1 + 0,462X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 artinya, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,727 atau sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(99,997 > 2,73)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; motivasi kerja; kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and motivation on employees' performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk BSD South Tangerang Branch Office, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used was saturated sampling and the samples in this study were 78 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and, hypothesis testing. The results of this study are leadership style has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10,412 + 0,764X_1$. The correlation coefficient value of 0.772 means that the two variables have a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 0.597 or 59.7% while the remaining 40.3% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of t test $>$ t table or $(10,600 > 1,991)$. Thus, H_01 is rejected and H_a1 is accepted, this shows that there is a significant influence between leadership style on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.721 + 0.691X_2$. The correlation coefficient value of 0.818 means that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination obtained is 0.670 or 67% while the remaining 33% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of t count $>$ t table or $(12,416 > 1,991)$. Thus, H_02 is rejected and H_a2 is accepted, this shows that there is a significant influence between motivation on employee performance. Leadership style and motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.028 + 0.358X_1 + 0.462X_2$. The correlation coefficient value of 0.853 means that the variables of leadership style and motivation have a very strong relationship level. the value of the coefficient of determination is 0.727 or 72.7% while the remaining 27.3% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value F arithmetic $>$ F table or $(99.997 > 2.73)$. Thus, H_03 is rejected and H_a3 is accepted, this shows that there is a simultaneous significant influence between leadership style and motivation on employees' performance.

Keywords: leadership style; work motivation; employee performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Sunyoto (2015:274) mengatakan, "Pemeliharaan sumber daya manusia adalah usaha mempertahankan dana atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan". Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk

mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Lebih lanjut [Widodo \(2015:2\)](#) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”. Menurut [\(Kartono, 2011\)](#), “gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan emosional”.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama pendukung kinerja karyawan, seorang pemimpin harus mampu melakukan pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat sehingga seorang pemimpin mampu mengambil keputusan secara tepat, tidak hanya itu seorang pemimpin mampu memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan tingkat gaya kepemimpinan pada PT. BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok gaya kepemimpinan dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang BSD Tangerang Selatan salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Dalam masalah selanjutnya pemimpin masih kurang dapat membantu permasalahan yang dihadapi karyawan dan kurang mampu dalam memberi solusi dalam rangka menyelesaikan masalah. hal ini terjadi karena pemimpin kurang memahami permasalahan yang dihadapi karyawan. maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan pada PT. BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Menurut Maslow dalam [\(Soetrisno, 2016\)](#), menyatakan bahwa motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Organisasi juga dituntut mampu

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan

mengidentifikasi kemauan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi dengan memperhatikan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga karyawan mampu bekerja secara aman dan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun pada kondisi riilnya beberapa aspek kebutuhan karyawan masih belum dapat terpenuhi oleh perusahaan.

Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan PT. Bank BRI Cabang BSD Tangerang Selatan sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan pimpinan yang kurang memperhatikan kebutuhan bawahan yang mengakibatkan pekerjaan tertunda seperti lambat dalam mengambil keputusan untuk memberikan wewenang kepada karyawan contohnya salah satu karyawan meminta persetujuan rekomendasi kredit pinjaman dari pimpinan namun pimpinan lambat dalam memberikan tanggapan kepada karyawan sehingga menghambat proses kerja karyawan. Kurangnya peranan gaya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja dapat dilihat dari data absensi dari bagian SDM selama satu tahun ditahun 2021 selalu mengalami penurunan dalam absensi yang menyebabkan kinerja karyawan rendah, Ketidak hadiran bisa menjadi tanda bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja dan berkarya. Perusahaan dengan tingkat absensi karyawan yang terlalu tinggi dikhawatirkan tidak bisa mencapai visi dan misinya tepat waktu.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi terkait apresiasi pimpinan terhadap karyawan seperti kurangnya pimpinan memberikan pujian atau perhatian kepada karyawan yang berdedikasi tinggi dalam perusahaan. Maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan.

Di dalam suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kinerja karyawan setiap perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu kemandirian serta efektifitas yang dimana perusahaan mengharapkan semua karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Menurut (Afandi, 2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Melalui kinerja yang diperoleh, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya. Namun pada kondisi riilnya beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan masih belum sesuai dengan target perusahaan.

Peran pemimpin sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Sebab, dalam mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki pengaruh terhadap sikap karyawannya, efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik dari para bawahannya. Selain berasal dari gaya kepemimpinan yang ada, motivasi juga sangat diperlukan oleh bawahan, baik motivasi secara fisiologis maupun psikologis karena dengan motivasi inilah para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa puas terhadap apa yang diterimanya dan juga gaya kepemimpinan yang baik maka kinerjanya juga akan meningkat. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, antara lain :

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan Bryan Johannes Tampi yang dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia. Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014 ISSN : 2685 – 6999. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh positif.

Andri Saputra dan Rizky Natassia telah melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang *Journal of Economic and Economic Education* Vol.2 No.2 (134 - 143) ISSN : 2302 - 1590 E-ISSN : 2460 – 1900. Hasil dari penelitian ini adalah: terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. Total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 36% sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur dengan hasil gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan".

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut [Sugiyono \(2017:8\)](#), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017:147), metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang dependen atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Kapten Soebianto Djojokusumo kavling CBD II No.1 BSD Tangerang Selatan.

2) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan September-Desember 2021. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal judul skripsi, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi. Adapun kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jadwal Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021			
		(Minggu)				(Minggu)				(Minggu)				(Minggu)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Revisi Proposal Skripsi																
3	Penyusunan Instrumen																
4	Penyebaran Kuesioner																
5	Tabulasi Data																

6	Pengolahan Data
7	Analisis Data

Sumber: data Penulisan proposal

3. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Sugiyono (2017:63) adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Secara rinci operasional variabel dalam penelitian ini dibuat tabel variabel, indikator dan nomor pertanyaan, seperti terlihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor kuesioner	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) Sumber: (Kartono, 2011)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	1,2	<i>Likert</i>
	2. Kemampuan Memotivasi	3,4,5	
	3. Kemampuan Komunikasi	6,7	
	4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan	8	
	5. Tanggung Jawab	9	
	6. Mengendalikan Emosional	10	
Motivasi (X2) Sumber: <i>Maslow dalam</i> (Soetrisno, 2016)	1. Kebutuhan fisiologis	1,2	<i>Likert</i>
	2. Kebutuhan rasa aman	3,4	
	3. Kebutuhan sosial	5,6	
	4. Kebutuhan penghargaan	7,8	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	9,10	
Kinerja (Y)	1. Kualitas	1, 2, 3	<i>Likert</i>
	2. Kuantitas	4,5,6	
	3. Pelaksanaan Tugas	7,8	
	4. Tanggung jawab	9,10	
Sumber: (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011)			

4. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi menurut [Sugiyono \(2016:80\)](#) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan yang berjumlah 78 orang.

2) Sampel

Menurut [Sugiyono \(2017:81\)](#) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini belum diketahui, sehingga peneliti menentukan jumlah sampel yang akan di teliti”. Penelitian ini merupakan penelitian sampel bukan penelitian populasi karena menurut [Sugiyono \(2011:68\)](#) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi *relative* kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Bertolak dari hal tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian menggunakan sampel jenuh, karena semua populasi dijadikan sampel atau berjumlah 78 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *nonprobability sampling*. Menurut [Sugiyono \(2017:82\)](#) “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sensus”. Melihat jumlah populasi karyawan yang berjumlah 78 orang maka dalam menentukan penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus, dimana anggota berjumlah 78 orang karyawan dapat dikatakan populasi kecil maka semua anggota atau karyawan dijadikan responden dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut [Sugiyono \(2017:308\)](#) “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah utuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

1) Kuesioner

Menurut [Sekaran \(2006,82\)](#) “Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden,dan biasanya dalam alterantif yang didefinisikan dengan jelas”. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada 78 karyawan.

2) Observasi

Menurut Sugiyono (2017,203) “Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya”. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai disiplin dan motivasi kerja.

3) Studi Pustaka

Peneliti mencari buku sesuai dengan masalah yang di angkat. Data diperoleh dari studi pustaka adalah sumber informasi yang ditemukan oleh para ahli kompeten dibidangnya masing-masing, sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang di teliti.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Analisis Deskriptif

a) Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Output jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	55	70,5%
Perempuan	23	29,5%
Total	78	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel frekuensi jenis kelamin responden di atas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini mayoritas atau di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 responden atau 70,5% dan perempuan sebanyak 23 responden atau 29,5%.

b) Frekuensi Usia Responden

Output usia responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<20 tahun	0	0%
20-25 tahun	13	16,7%
26-30 tahun	43	55,1%
31-35 tahun	14	17,9%
>35 tahun	8	10,3%
Total	78	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel frekuensi usia responden di atas dapat dijelaskan bahwa usia responden dalam penelitian ini mayoritas atau di dominasi oleh responden berusia 26-30 tahun sebanyak 43 responden atau 55,1%, selanjutnya usia 31-35 tahun sebanyak 14 responden atau 17,9%, lalu usia 20-25 tahun sebanyak 13 responden atau 16,7%, dan usia 31-35 sebanyak 8 responden atau 10,3%.

c) Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Output pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA Sederajat	4	5,1%
Diploma (D3)	7	8,9%
Sarjana (S1)	64	82%
Magister (S2)	3	4%
Total	78	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel frekuensi pendidikan terakhir responden di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini mayoritas atau di dominasi oleh responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 64 responden atau 82%, Diploma sebanyak 7 responden atau 8,9%. SMA sebanyak 4 responden atau 5,2% dan Magister (S2) sebanyak 3 responden atau 4%.

d) Frekuensi Masa Kerja Responden

Output masa kerja responden adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	19	24,4%
1-3 tahun	42	53,8%
3-5 tahun	13	16,7%
>5 tahun	4	5,1%
Total	78	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel dan gambar frekuensi masa kerja responden di atas dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini mayoritas atau di dominasi oleh masa bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 42 responden atau 53,8%, >1 tahun sebanyak 19 responden atau 24,4%, 3-5 tahun sebanyak 13 responden atau 16,7% dan >5 tahun sebanyak 4 responden atau 5,1%.

2. Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Dalam menganalisis, peneliti menggunakan analisa deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subjek penelitian sehubungan dengan variabel yang di teliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel dalam pembobotan, melalui pernyataan yang diberikan peneliti dalam kuesioner. Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran *Likert*, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasarkan baik dan tidak baik, yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan/Kriteria	Disingkat
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	STS
1,80 – 2,59	Tidak Setuju	TS
2,60 – 3,39	Kurang Setuju	KS
3,40 – 4,19	Setuju	S
4,19 – 5,00	Sangat Setuju	SS

Sumber: [Sugiyono \(2018:95\)](#)

1) Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Kriteria dari objek yang di teliti berdasarkan pada butir pernyataan tentang variable gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebagai berikut :

Tabel 8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Jumlal	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
Kemampuan Mengambil Keputusan										
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan secara strategis	46	25	4	1	2	346	78	4,44	SS
2	Pimpinan melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan	51	23	2	1	1	356	78	4,56	SS
Kemampuan Memotivasi										
3	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik	54	18	4	1	1	357	78	4,58	SS
4	Pimpinan memberikan bimbingan, arahan,	36	29	10	2	1	331	78	4,24	SS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan

	dan dorongan kepada karyawan									
5	Pimpinan mampu menggerakkan karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik	39	27	9	2	1	335	78	4,29	SS
Kemampuan Komunikasi										
6	Pemimpin mampu menciptakan Komunikasi yang baik antar bagian didalam lingkup kantor yang terjalin baik	45	27	5	0	1	349	78	4,47	SS
7	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan	42	29	6	0	1	345	78	4,42	SS
Kemampuan Mengendalikan Bawahan										
8	Karyawan mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan	30	32	11	2	3	318	78	4,08	S
Tanggung Jawab										
9	Pemimpin membantu permasalahan yang di hadapi karyawan	39	31	7	0	1	341	78	4,37	SS
Mengendalikan Emosional										
10	Pimpinan mengkritik kesalahan karyawan dengan sopan santun	39	33	5	0	1	343	78	4,40	SS
	Jumlah	421	274	63	9	13	3.421	780	Rata-rata	
	Persentase (%)	53,9%	35,1%	8,1%	1,2%	1,7%	100%	Rata-rata	4,39	SS

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel gaya kepemimpinan diperoleh rata-rata skor 4,39 termasuk pada rentang skala 4,19-5,00, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53,9%, responden yang menjawab setuju sebesar 35,1%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 8,1%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1,2% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1,7%.

2) Penilaian Responden Variabel Motivasi (X₂)

Kriteria dari objek yang di teliti berdasarkan pada butir pernyataan tentang variabel motivasi (X₂) yaitu sebagai berikut :

Tabel 9
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
Kebutuhan fisiologis										
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan tepat waktu	33	27	15	2	1	323	78	4,14	S
2	Gaji yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan	48	20	6	2	2	344	78	4,41	SS
Kebutuhan rasa aman										
3	Perusahaan memberikan perlindungan dengan menggunakan sistem K3 (kesehatan keselamatan kerja)	44	26	6	1	1	345	78	4,42	SS
4	Perusahaan telah memberikan Jaminan kesehatan atau BPJS, serta jaminan hari tua sesuai dengan Peraturan Pemerintah	41	28	5	3	1	339	78	4,35	SS
Kebutuhan sosial										
5	Hubungan kerjasama diperusahaan ini terjalin dengan sangat baik	41	29	6	1	1	342	78	4,38	SS
6	Karyawan dapat berkumunikasi dengan baik terhadap sesama	46	23	7	0	2	345	78	4,42	SS
Kebutuhan penghargaan										
7	Karyawan merasa dihargai oleh rekan kerja	44	24	6	2	2	340	78	4,36	SS
8	Kinerja karyawan di hargai oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas	47	24	5	0	2	348	78	4,46	SS
Kebutuhan aktualisasi diri										
9	Karyawan dilibatkan dalam pertemuan mengambil keputusan perusahaan	44	27	4	1	2	344	78	4,41	SS
10	Perusahaan telah									

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan

memberikan program training yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan saya	43	23	9	1	2	338	78	4,33	SS
Jumlah	431	251	69	13	16	3.408	780	Rata-Rata	
Persentase (%)	55,2%	32,2%	8,8%	1,7%	2,1%	100%	Rata-rata	4,36	SS

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel motivasi diperoleh rata-rata skor 4,36 termasuk pada rentang skala 4,19-5,00, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 55,2%, responden yang menjawab setuju sebesar 32,2%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 8,8%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1,7% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2,1%.

3) Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria dari objek yang di teliti berdasarkan pada butir pernyataan tentang variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

Tabel 10
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
	Kualitas									
1	Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan	44	28	5	0	1	348	78	4,46	SS
2	Karyawan mampu memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pengalaman yang sudah di miliki	36	36	5	0	1	340	78	4,36	SS
3	Karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk mengambil keputusan	35	30	10	1	2	329	78	4,22	SS

yang baik										
Kuantitas										
4	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas untuk mengikuti perkembangan perusahaan pada tren saat ini	41	31	5	0	1	345	78	4,42	SS
5	Perusahaan telah memberikan sarana prasarana yang baik dalam mendukung Karyawan dalam bekerja	46	27	4	0	1	352	78	4,51	SS
6	Pemimpin telah memberikan motivasi serta pelatihan yang sesuai untuk melaksanakan tugas dengan baik	41	27	8	1	1	340	78	4,36	SS
Pelaksanaan Tugas										
7	Setiap tugas pekerjaan diselesaikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	39	31	7	0	1	342	78	4,38	SS
8	Mematuhi SOP perusahaan yang telah ditetapkan	38	29	9	0	2	335	78	4,29	SS
Tanggung jawab										
9	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan <i>jobdesk</i>	42	28	7	0	1	344	78	4,41	SS
10	Karyawan datang dan pulang tepat waktu	50	21	4	1	2	350	78	4,49	SS
Jumlah		412	288	64	3	13	3.425	780	Rata-rata	
Persentase (%)		52,8%	36,9%	8,2%	0,3%	1,8%	100%	Rata-rata	4,39	SS

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor 4,39 termasuk pada rentang skala 4,19-5,00, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 52,8%, responden yang menjawab setuju sebesar 36,9%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 8,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 0,3% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1,8%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,412 + 0,764X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,772 > 0,600-0,799$ artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,597 atau sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,600 > 1,991$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Bryan Johannes Tampi Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014 ISSN : 2685 – 6999. Dengan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Sedangkan hasil dari tanggapan responden berdasarkan pernyataan variabel gaya kepemimpinan yang peneliti lakukan diperoleh rata-rata skor 4,39 termasuk pada rentang skala 4,19-5,00, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju. Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik Pemimpin mampu menciptakan Komunikasi yang baik antar bagian didalam lingkup kantor yang terjalin dan dengan baik. Sehingga dengan kinerja yang baik tujuan perusahaan akan mudah di capai.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,721 + 0,691X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,818 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,818 > 0,800-1,000$ artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,670 atau sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($12,416 > 1,991$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Berarti terdapat pengaruh variabel motivasi (X_2) dengan Variabel kinerja karyawan (Y), karena komponen pada variabel motivasi menunjukkan gaji yang diberikan kepada karyawan tepat waktu yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat dan bertanggung jawab. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Bryan Johannes Tampi Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014 ISSN : 2685

– 6999. Dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan, dikarenakan hasil dari tanggapan responden berdasarkan pernyataan variabel motivasi yang peneliti lakukan diperoleh rata-rata skor 4,36 termasuk pada rentang skala 4,19-5,00, artinya mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju. dengan adanya motivasi yang dimiliki karyawan, karyawan akan memberikan seluruh kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk kepentingan perusahaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,028 + 0,358X_1 + 0,462X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,853 > 0,800-1,000$ artinya, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,727 atau sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($99,997 > 2,73$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Bryan Johannes Tampi Jurnal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014 ISSN : 2685 – 6999. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_{a3} dan menolak H_{03} . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang serta motivasi dari karyawan maka kinerja karyawan akan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan karena dengan adanya gaya kepemimpinan serta motivasi yang baik dari karyawan maka kinerja karyawan akan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan. pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan, sebagai berikut : 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,412 + 0,764X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,772 > 0,600-0,799$ artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan

sebesar 0,597 atau sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,600 > 1,991$). Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,721 + 0,691X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,818 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,818 > 0,800-1,000$ artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,670 atau sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,416 > 1,991$). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan. 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,028 + 0,358X_1 + 0,462X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,853 > 0,800-1,000$ artinya, variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,727 atau sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($99,997 > 2,73$). Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. [Google Scholar](#)
- Anoraga, Pandji. (2014). *Strategi Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. [Google Scholar](#)
- Ardana, I. Komang, Mujiati, N. I., & Utama, IWMU. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)
- Arifin, Noor. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press. [Google Scholar](#)
- Bateman, Thomas S., & Snell, Scott A. (2014). *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat. [Google Scholar](#)
- Candana, Dori Mitra. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 1–8. [Google Scholar](#)
- Cendana, Devy Kusuma, & Suaryana, I. Gusti Ngurah Agung. (2018). Pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan Emotional Quotient sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(2), 1141–1169. [Google Scholar](#)
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta. [Google Scholar](#)
- Feriyanto, Andri, & Triana, Endang Shyta. (2015). *Pengantar manajemen (3 IN 1)*. Kebumen: Mediatara. [Google Scholar](#)
- Guterres, Luis Aparicio, & Supartha, Wayan Gede. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03). [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Hidayat, Aris, & Kohar, Nanang. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Managerial-Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 10. [Google Scholar](#)
- Indriyo Gitosudarmo, I. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. [Google Scholar](#)
- Kamal, Fahmi, & Abdillah, Emil Zahara. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*,

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan

12(2), 103–122. [Google Scholar](#)

Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta: PT. *Rajawaligrafindo Persada*. [Google Scholar](#)

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. [Google Scholar](#)

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. *Bandung: Remaja Rosdakarya*. [Google Scholar](#)

Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. *Jakarta: Salemba Empat*, 41. [Google Scholar](#)

Prasetyani, Desi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Barutama Di Balaraja. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 96–106. [Google Scholar](#)

Ritonga, Tri Eva Juniangsih, & Tarigan, Usman. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan (Studi pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 5(1), 79–91. [Google Scholar](#)

Robbins, P. Stephen, & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. *Erlangga: Jakarta*. [Google Scholar](#)

Saputra, Andri, & Natassia, Rizky. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Padang. *J. Ekon. Dan Pendidik. Ekon*, 2(2), 134–143. [Google Scholar](#)

Sedarmayanti, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revi. ed. *Refika Aditama, Bandung*. [Google Scholar](#)

Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. *Bandung: CV. Mandar Maju*. [Google Scholar](#)

Soetrisno, Edy. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. [Google Scholar](#)

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. *Jakarta: Pranada Media Group*. [Google Scholar](#)

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. *Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta*. [Google Scholar](#)

Tambunan, Susi Marta. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'flahertys Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(2), 358–366. [Google Scholar](#)

Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4). [Google Scholar](#)

Tarigan, Bersihanta, & Priyanto, Aria Aji. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. [Google Scholar](#)

Terry, George R., Rue, Leslie W., & Ticoalu, G. A. (1992). Dasar-dasar Manajemen, Jakarta: PT. *Bumi Aksara*. [Google Scholar](#)

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)

Winardi, J. (2001). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Cet. I, Jakarta: PT. *RajaGrafindo Persada*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Muhammad Hasbi, Aria Aji Priyanto (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

