

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA BANK NAGARI DI KANTOR PUSAT DI SUMATERA BARAT**

**Viona Anjelia<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>**

Prodi S1Administrasi Bisnis, FakultasKomunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
**vionaan@gmail.com<sup>1</sup>, saragih@ypt.or.id<sup>2</sup>,**

---

**ABSTRAK**

Penelitian dilakukan pada Bank Nagari Kantor Pusat di Sumatera Barat, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan adanya gaya kepemimpinan sebagai variabel moderator.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan sampel berjumlah 62 responden dan menggunakan metode Kuantitatif dengan teknik pengambilan sampling *Propotional Sampling* dengan *Simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proposional didalam populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Deskriptif, dengan metode regresi linear sederhana (I) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan metode regresi linear berganda (II) untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh secara parsial bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan Bank Nagari Kantor Pusat di Sumatera Barat memperkuat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

**Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia**

---

**PENDAHULUAN**

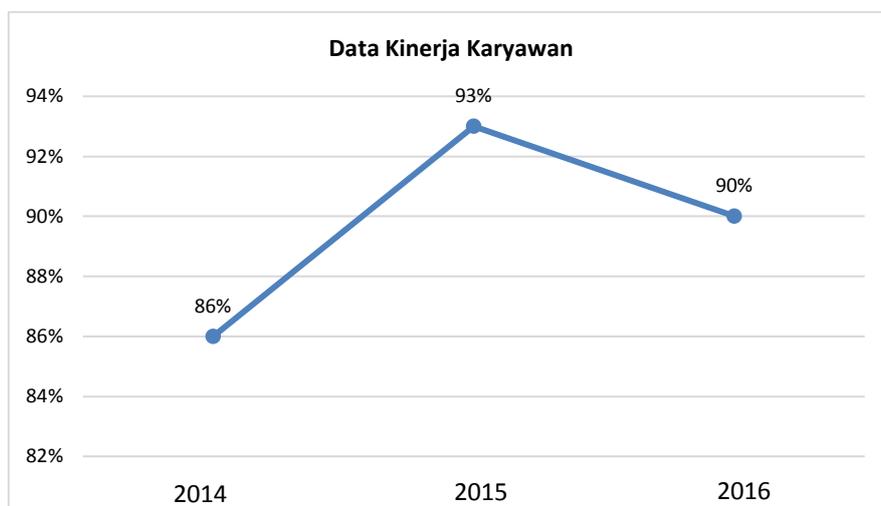
**Latar Belakang**

Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat didirikan pada awalnya dengan latar belakang untuk meningkatkan taraf kehidupan ekonomi masyarakat Sumatera Barat khususnya dan untuk membantu Pemerintah dalam pelaksanaan membangun daerah. Semakin sengitnya persaingan bisnis yang terjadi Bank Nagari (BPD) tentunya harus memperbaharui segala apa yang harus dilakukan pembenahan atau perubahan baik internal maupun eksternalnya, demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan kedepannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang harus ada di dalam kegiatan perusahaan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci dari menggapai keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan, Mangkunegara (2011: 13). Sumber daya manusia seperti karyawan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja dan mewujudkan tujuan serta target perusahaan. Berikut diuraikan data kinerja karyawan pada Bank Nagari yang diambil secara acak dari seluruh divisi.

Berdasarkan persentase dari grafik atau Gambar 1.3 dibawah dapat dilihat bahwa persentase kinerja yang dicapai dari tahun 2014 sampai 2016 mengalami fluktuatif. Pada tahun 2014 pencapaian kinerja yang diambil secara acak dengan jumlah 60 orang karyawan adalah 86%, dari tahun 2014 ke tahun 2015 mengalami peningkatan sehingga persentase kinerja mencapai 93% dengan jumlah karyawan yang sama. Namun pada tahun 2015 ke 2016 kinerja mengalami penurunan kembali yaitu menjadi 90% dengan jumlah karyawan yang sama. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan *manager human resource*, bahwa pengukuran kinerja diberikan kepada masing-masing karyawan dalam setahun sekali, dan diukur dari hasil penilaian atasan masing-masing. Atasan

mempunyai otoritas untuk menentukan penilaian kepada bawahan dengan kriteria yang dibuat atas masing-masing aturan dan sesuai dengan bidang kerjanya (tidak ada unsur-unsur penilaian yang baku atau yang bersifat umum).



**Gambar 1.3**  
**Data Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Bank Nagari Padang**  
*Sumber: Data Internal Perusahaan*

Turun naiknya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: “kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/ instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan” (Sinungan, 2000: 3). Berdasarkan pendapat tersebut bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Turunnya pencapaian kinerja dari tahun 2015 ke tahun 2016 disebabkan dari beberapa faktor, salah satunya motivasi dari karyawan yang menurun.

Menurut Marjani dalam jurnal Fakhrian, Djahur dan Yuniadi (2015: 1), bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Berikut data absensi karyawan Bank Nagari yang diambil secara acak 60 orang karyawan dengan tiga tahun berturut-turut diseluruh divisi dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

**TABEL 1.1**  
**DATA KETIDAKHADIRAN KARYAWAN DI KANTOR PUSAT BANK NAGARI**  
**SUMATERA BARAT**

Keterangan	2014		2015		2016	
	Hari	Persentase	Hari	Persentase	Hari	Persentase
Tidak Hadir	60	0,4%	54	0,4%	56	0,4%
Terlambat	224	1,5%	147	1%	192	1,3%
Pulang Cepat	29	0,2%	5	0,03%	19	1%
<b>Rata-rata</b>	<b>104,33</b>	<b>0,7%</b>	<b>68,67</b>	<b>0,4%</b>	<b>89</b>	<b>0,6%</b>

*Sumber: Data Internal Perusahaan*

Pada data diatas terlihat bahwa tingkat data absensi karyawan Kantor Pusat Bank Nagari Sumatera Barat mengalami keadaan turun naik atau fluktuatif. Dimana dapat terlihat tingkat absensi karyawan tinggi pada tahun 2014 diantara 3 tahun berturut-turut dengan persentase 0,7% dan mengalami penurunan saat tahun 2015 dengan 0,4%, tetapi mengalami kenaikan kembali di tahun 2016 dengan 0,6%.

Menurut Flippo (2001) di dalam Gunadi (2016), tentang masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Apabila pada suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi artinya kemungkinan kinerja karyawan rendah, oleh sebab itu salah satu faktor sulitnya tercapai target perusahaan karena memiliki pengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Terjadinya keadaan tingkat absensi yang fluktuatif pada Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan sementara bahwa turun naiknya absensi karyawan disebabkan oleh rendahnya motivasi terhadap karyawan.

Namun tidak hanya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tapi Gaya kepemimpinan juga salah satu faktor pendorong yang bisa memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawannya. Dalam Penelitian "Ari Heryanto (2002) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau dengan gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan".

Wawancara yang dilakukan kepada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat di Sumatera Barat pada divisi umum dan divisi sumber daya manusia mengidolakan kepemimpinan yang selalu memperhatikan bawahannya dan mengerti akan kemampuan karyawan. Karyawan lebih cenderung menginginkan kepemimpinan yang demokratis, namun sebagian karyawan lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berlangsung adalah otokratis.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada satu karyawan divisi umum dan dua karyawan pada divisi sumber daya manusia. Beberapa pendapat dari hasil wawancara, bahwasanya masih kurang perhatian pemimpin terhadap karyawan dan terkadang memberikan tugas diluar kemampuan karyawan. Didukung dari pendapat Siagian (2010: 2), bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung dari mutu kepemimpinan yang berlangsung dalam organisasi.

Untuk itu berdasarkan uraian latar belakang diatas, data kinerja, data tingkat absensi karyawan serta hasil wawancara gaya kepemimpinan dari Kantor Pusat Bank Nagari Padang, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan diatas untuk diteliti dengan judul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderator Pada Bank Nagari Kantor Pusat di Sumatera Barat**".

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah sebagai alat pengukur yang digunakan oleh suatu perusahaan terhadap pegawainya untuk dapat melihat apakah hasil kinerja pegawainya mampu untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan dan ditargetkan sebelumnya. Menurut Priansa (2014: 271), penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi, sebagai berikut:

#### a) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

#### b) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

**c) Kemandirian (*Dependability*)**

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

**d) Inisiatif (*Intiative*)**

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

**e) Adaptabilitas (*Adaptability*)**

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

**f) Kerjasama (*Cooperation*)**

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Jadi untuk mengukur kinerja perusahaan apakah sudah efektif atau belum, dapat dilihat pada 6 faktor diatas. Apabila suatu perusahaan belum memenuhi salah satu dari faktor-faktor diatas maka kinerjanya belum bisa dijadikan untuk penilaian hasil kegiatan yang dilakukan dan belum dapat melihat tercapai atau belumnya tujuan perusahaan. Dimensi kinerja karyawan dari Priansa digunakan sebagai acuan penelitian ini, karena dimensi ini lebih bersifat aplikatif, sehingga mudah untuk dioperasionalisasikan.

### **Motivasi**

Menurut Yusuf (2015:263), motivasi merupakan perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Permasalahan yang biasanya muncul dari suatu organisasi atau perusahaan adalah bagaimana cara membuat pegawai bekerja secara optimal dan efisien sesuai dengan kemampuannya. McClelland mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal.

Menurut McClelland dalam Priansa (2014: 205) terdapat tiga jenis motivasi, yaitu:

1) Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

2) Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

3) Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Teori McClelland digunakan sebagai acuan dalam penenelitian ini karena sesuai dengan kebutuhan dan cocok untuk melakukan penelitian di perbankan pada Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat. Menurut Robbins dan Judge (2007: 260), dari empat teori motivasi kebutuhan (McClelland, Maslow, ERG dan Teori dua faktor Herzberg), teori McClelland adalah teori yang paling banyak mendapatkan dukungan terutama kaitannya dengan pencapaian dan kinerja karyawan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Mulyadi (2015:150), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya. Pada teori ini menguraikan bahwa ada macam-macam Gaya Kepemimpinan, yaitu:

#### **a. Gaya Kepemimpinan Otokratis (*Authoritarian*)**

Kepemimpinan dengan gaya otokratis antara lain berciri:

- 1) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
- 4) Pemimpin cenderung menjadi "pribadi" dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota. Mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

#### **b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)**

Kepemimpinan dengan gaya demokratis antara lain berciri:

- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknik, pemimpin menyarankan dua atau lebih *alternative* prosedur yang dapat dipilih.
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 4) Pemimpin adalah obyektif atau *fact-minded* dalam pujian dan kecamannya lalu mencoba untuk menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

#### **c. Gaya Kepemimpinan Kebebasan atau Liberal (*Laissez-Faire*)**

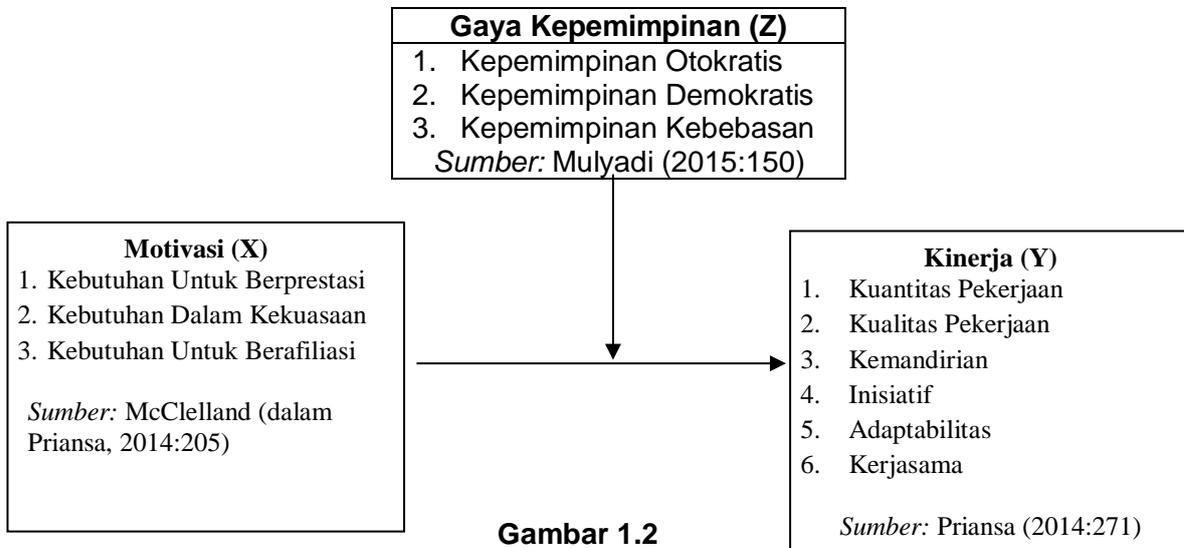
Kepemimpinan dengan gaya kebebasan atau liberal (*Laissez-Faire*) antara lain berciri:

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- 4) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Dalam teori diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai tiga tipe, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan kebebasan. Masing-masing gaya kepemimpinan yang diuraikan diatas memiliki ciri-ciri yang berbeda.

**KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS**

Berdasarkan uraian diatas tersebut untuk lebih memperjelas dasar alur atau arah pemikiran dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menguraikan kerangka pemikiran sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2 dibawah ini:



**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pemikiran**  
*Sumber: Olahan Peneliti, 2017*

Dari kerangka pemikiran pada saat dilakukannya proses penelitian dengan hasil pengolahan data-data yang diterima peneliti, maka dapat ditetapkan dua hipotesis penelitian yaitu:

- 1) Terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan di Kantor Pusat Bank Nagari Sumatera Barat.
- 2) Gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat hubungan Motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Bank Nagari Sumatera Barat.

**METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel yang telah ditentukan. Sesuai dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderator di Kantor Pusat Bank Nagari Sumatera Barat. Menurut Sugiyono (2015: 11), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu.

Penelitian deskriptif adalah untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2015: 254). Pada penelitian ini populasi seluruh karyawan Bank Nagari Kantor Pusat di Sumatera Barat sebanyak 160 orang karyawan. Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus slovin, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 62 orang karyawan di Kantor Pusat Bank Nagari Sumatera Barat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Rata-rata tanggapan dari 62 responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 82,92%. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dan dari hasil garis kontinum, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari keseluruhan responden terhadap variabel kinerja karyawan termasuk kategori yang tinggi.

Rata-rata tanggapan dari 62 responden terhadap variabel motivasi adalah sebesar 82,72%, secara keseluruhan posisi garis kontinum variabel motivasi termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Nagati Kantor Pusat di Sumatera Barat memiliki motivasi yang tinggi. Sedangkan tanggapan dari 62 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 64,57%, pada posisi garis kontinum variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori cukup tinggi.

### Analisis Regresi I

Analisis regresi I bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil olah data pada Tabel 1.2 dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

TABEL 1.2  
ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.311	.307		1.014	.315
Motivasi	.840	.098	.743	8.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

$$Y = a + \beta X + e \quad Y = 0,311 + 0,840 X_1$$

Berdasarkan output diatas menunjukkan nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta  $a = 0,311$ . Hasil menunjukkan nilai konstanta, yaitu motivasi bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat sebesar 0,311.
- Koefisien regresi motivasi = 0,840. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat, atau apabila variabel motivasi ditungkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah 0,840.

### Analisis Regresi II

Untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas (motivasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, maka didapat output hasil perhitungan regresi linear sederhana pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

TABEL 1.3  
ANALISIS REGRESI MODERASI  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	.610	.280		2.179	.033	
Motivasi	.457	.118	.404	3.857	.000	.743
Gaya Kepemimpinan	.192	.055	.341	3.489	.001	.700
Interaksi Motivasi Gaya Kepemimpinan	.039	.017	.214	2.221	.030	.634

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

$$Y = a + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + e$$

$$Y = 0,610 + 0,457X + 0,192Z + 0,039XZ$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) = 0,610.  
Menunjukkan nilai konstanta yaitu jika variabel motivasi = 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 0,610.
- b) Koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,457.  
Menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat, apabila variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,457.
- c) Koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,192.  
Menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat. Apabila variabel motivasi yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,192.
- d) Koefisien ( $\beta_3$ ) = 0,039.  
Menunjukkan bahwa hubungan searah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel gaya kepemimpinan pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat. Apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,039.

**Uji Hipotesis**

**1) Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)**

Uji statistik t biasanya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan pada variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59$ . Kriteria dalam melakukan uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pengujian, didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,001
- 2) Jika  $t_{tabel} \geq t_{hitung}$  dengan signifikansi nilai kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 3) Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  dengan signifikansi nilai lebih dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) dengan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear I didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sehingga karena nilai  $t_{hitung}(8,606) > t_{tabel}(2,001)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja pada Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.

## 2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan atau Uji F merupakan uji koefisien regresi secara bersama, yang bertujuan untuk mencari tahu bagaimana pengaruhnya variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Untuk melihat apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Pengujian secara simultan ini akan dilakukan dengan aplikasi komputer yaitu bantuan SPSS 24 (Priyatno, 2009:48).

Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F) Hubungan Antara Motivasi, Kinerja dengan Interaksi Motivasi dan Gaya Kepemimpinan:

Hasil pengolahan data Fhitung sebesar 37,596 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F tabel ( $37,596 > 3,15$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan memberi pengaruh secara simultan terhadap hubungan antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.

## 3) Koefisien Determinasi

### a) Koefisien Determinasi I

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengolahan SPSS, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan (R Square) sebesar 0,552 atau 55,2% , artinya variabel motivasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### b) Koefisien Determinasi II

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengolahan SPSS, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Gaya kepemimpinan terhadap hubungan motivasi dengan kinerja karyawan (R Square) sebesar 0,675 atau 67,5%, artinya besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 67,5%, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

- 1) Kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat secara keseluruhan masuk dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah pada Kualitas Pekerjaan sedangkan dimensi terendah adalah dimensi Kerjasama.
- 2) Motivasi karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah Kebutuhan Untuk Berprestasi, sedangkan dimensi terendah adalah Kebutuhan Untuk Berafiliasi.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berlangsung pada Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Dimensi tertinggi adalah pada Kepemimpinan Demokrasi, sedangkan dimensi terendah adalah Kepemimpinan Kebebasan.

- 4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.
- 5) Gaya kepemimpinan memperkuat hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

#### SARAN

- 1) Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja memperoleh nilai yang tinggi dan termasuk kategori baik. Pada variabel kinerja terdapat dimensi kerjasama yang persentasenya tergolong paling rendah. Oleh sebab itu saran dari peneliti untuk Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat diharapkan agar dapat lebih menerapkan bekerja sama dengan *teamwork* dan dapat melakukan kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya diperusahaan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi memperoleh nilai yang tinggi dan termasuk kategori baik. Pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi termasuk kategori yang paling rendah diantara dimensi lainnya. Peneliti menyarankan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat dapat meningkatkan sifat *extrovert* sehingga dapat dengan mudah menjalin kerja sama dan agar selalu menerima saran dan kritikan yang membangun untuk kedepannya, dengan cara membentuk tim kerja yang baik dan menimbulkan rasa untuk saling menghargai.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai yang cukup baik. Kepimpinan kebebasan mendapatkan nilai terendah, maka disarankan agar meningkatkan gaya kepemimpinan kebebasan untuk kondisi tertentu (Pada karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauannya tinggi).
- 4) Variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan positif, oleh karena itu disarankan agar Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat untuk lebih meningkatkan motivasi dengan cara memberikan *reward* berupa seperti bonus, kenaikan pangkat dan kenaikan gaji .
- 5) Gaya kepemimpinan memoderasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan, peneliti menyarankan untuk lebih menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi atau kesiapan bawahannya. Pada saat karyawan memiliki kemampuan dan kemauan yang rendah maka ditetapkan kepemimpinan otokrasi, pada saat karyawan memiliki kemampuan yang rendah tetapi memiliki kemauan yang tinggi atau sebaliknya maka ditetapkan kepemimpinan demokrasi, namun jika karyawan memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi maka ditetapkannya kepemimpinan kebebasan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maulana, F.H., Hamid Djamhur., & Mayoan Yunaidi. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Jurnal Universitas Brawijaya.
- Gunadi Wahyu T. (2016). *Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yhuen Garment Boyolali*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Heryanto, Ari. 2004. Skripsi: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Motivasi Sebagai Faktor Pemmodernisasi*. Surakarta: FE UNS.
- Siagian, (2010). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Burhanudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. terj. Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat (pp. 230 – 233).
- Mulyadi, Deddy. (2015) *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* . Yogyakarta: CV.ANDI.