



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Arrahmah Kota Depok

Aprilia Rahmawati<sup>1\*</sup>, Ana Septia Rahman<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: [apriarahmawati006@gmail.com](mailto:apriarahmawati006@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Diterima Desember 2023  
Disetujui Desember 2023  
Diterbitkan Januari 2024

#### Keywords:

Leadership Style; Motivation;  
Employee Performance

#### Kata Kunci:

Current Ratio; Return on  
Asset; Nilai Perusahaan

### ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of the Current Ratio and Return on Assets on Company Value at PT Shoes Bata Tbk for the 2011 - 2020 period. The type of research used is quantitative research using descriptive methods. The population in this study were all reports from PT Shoes Bata Tbk registered on the IDX. Meanwhile, the sample used is the Balance Sheet and Profit and Loss Report at PT Shoes Bata Tbk from 2011 - 2020. The data analysis method uses multiple linear regression tests. The research results show that the Current Ratio has a significant effect on Company Value. Return on Assets does not have a significant effect on Company Value. Meanwhile, the Current Ratio and Return on Asset variables simultaneously contribute to Price to Book Value of 62.6%, while the remaining 37.4% is caused by other variables not examined in this research..*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Current Ratio* dan *Return on Assets* terhadap Nilai Perusahaan pada PT Sepatu Bata Tbk Periode 2011 – 2020. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh laporan PT Sepatu Bata Tbk yang terdaftar di BEI. Sedangkan sampel yang digunakan adalah Neraca dan Laporan Laba Rugi pada PT Sepatu Bata Tbk dari tahun 2011 – 2020. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan. *Return on Asset* tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Adapun secara simultan variabel *Current Ratio* dan *Return on Asset* memberikan kontribusi terhadap *Price to Book Value* sebesar 62,6%, sedangkan sisanya sebesar 37,4% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten serta perusahaan tentunya menginginkan karyawan bekerja secara produktif dengan pengaturan sumber daya manusia yang secara professional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan ialah kinerjanya, karena hal ini merupakan sifat individual. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat.

Menurut (Nurjaya, 2021) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kegiatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan itu sendiri yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut berkontribusi terhadap perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan serta bersaing dalam pasar global. Kinerja karyawan itu sendiri yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut berkontribusi terhadap perusahaan.

Selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan kepada 30 karyawan dari 70 karyawan, menyatakan setuju sebesar 53%, sedangkan yang tidak setuju sebesar 47%. Berdasarkan hasil pra survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa belum maksimal, yang dimana dapat dilihat dari hasil pra survei yang menunjukkan terdapat 53% karyawan yang setuju dari pernyataan yang diberikan. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan karena mempunyai peran penting dalam mempengaruhi cara Kerja karyawan. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang mampu mempengaruhi karyawan untuk mengubah sikap, sehingga dapat bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang baik yang berasal dari dalam diri.

Selain itu dari hasil pengamatan menunjukkan motivasi kerja yang rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun permasalahan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan. Secara umum rendahnya kinerja karyawan ini bisa dilihat dari berbagai aspek salah satunya adalah tidak meningkatnya target pencapaian dari yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data empiris yang didapatkan, menunjukkan bahwa keseluruhan nilai motivasi kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah ARRAHMAH menunjukkan pencapaian yang tidak maksimal. Faktor kurangnya perusahaan dalam memotivasi karyawan sangat mempengaruhi terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Seperti halnya fasilitas yang diberikan masih belum lengkap, Perusahaan belum sepenuhnya memberikan penghargaan sesuai pencapaian hasil kerja dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan belum semuanya dapat diandalkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Faktor lain dari pemberian motivasi dapat berupa: kegiatan rekreasi / *family gathering* dan pelatihan pengembangan kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja, yang terdiri dari beberapa penelitian yaitu, (Bachtiar Arifudin Husain, 2019), (Agus Karjuni Sabrina Nurillah, 2021), (Reza Zuhenda, Darmwanto, Ariyanto M, 2021), (Suwanto, 2020), dan (Suparman, Dwi Wahyu A. M. Hasanur Arifin, 2020). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah teori pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Arrahmah. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Arrahmah. (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Arrahmah.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2020:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Kartono (2020:34) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperament, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Menurut Robbins (2014:213) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah sebuah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama’. Menurut Kartono (2019:34) pengukuran gaya kepemimpinan dapat dilihat antara lain:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Memotivasi  
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 tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi  
Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan  
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

### **Motivasi**

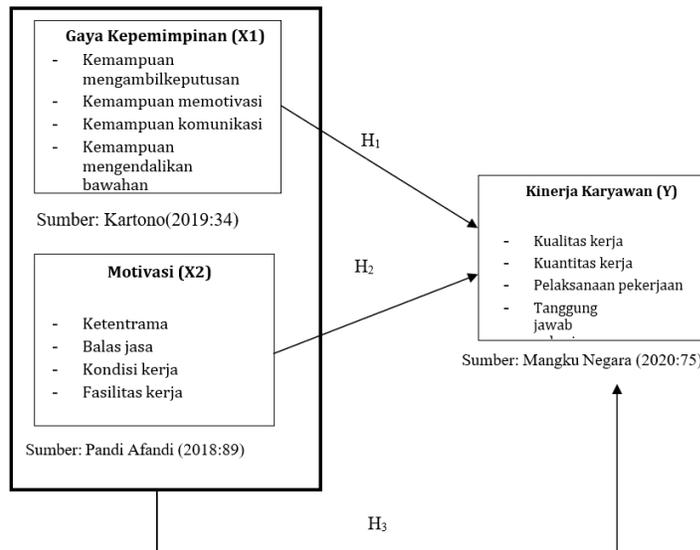
Menurut (Sunyoto 2016:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Indikator menurut Pandi Afandi (2018:89) Motivasi terbagi menjadi empat indikator, yaitu:

- a. Ketentraman Adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
- b. Balas jasa, Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan.
- c. Kondisi kerja, Kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja.
- d. Fasilitas kerja, Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif.

## Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan kinerja menurut Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2020:75) indikator kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja  
Berupa seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang harus dikerjakan. Indikator yang digunakan berupa ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja  
Berupa waktu yang digunakan ketika bekerja, seberapa cepat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator utamanya adalah seberapa banyak dan seberapa cepat pekerjaan tersebut terselesaikan.
- c. Pelaksanaan pekerjaan  
Berupa dapat tidaknya seorang pegawai diandalkan dalam mengikuti intruksi dengan baik dan hati-hati.
- d. Tanggung jawab pekerjaan  
Berupa sikap bagaimana seorang pegawai terhadap perusahaan, terhadap pegawai lain serta dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

- H<sub>1</sub> Terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Arrahmah.
- H<sub>2</sub> Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Arrahmah.
- H<sub>3</sub> Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Arrahmah.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang bersifat kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan populasi adalah karyawan KSPPS Arrahmah yang berjumlah 70 Orang, dan Sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh, dimana seluruh karyawan berjumlah 70 dijadikan sampel. Pengumpulan data merupakan sebuah upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran suatu variabel. Menurut Sugiyono (2018:308) menyampaikan "Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah". Menurut Sugiyono (2018:147) "Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam sebuah analisis data adalah mengelompokkan data yang berdasarkan dari variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab sebuah rumusan masalah, dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang akan diajukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel**

<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,475	0,227	Valid
2	0,428	0,227	Valid
3	0,675	0,227	Valid
4	0,537	0,227	Valid
5	0,663	0,227	Valid
6	0,671	0,227	Valid
7	0,714	0,227	Valid
8	0,596	0,227	Valid
9	0,461	0,227	Valid
10	0,324	0,227	Valid
<b>Motivasi (X2)</b>			
1	0,495	0,227	Valid
2	0,616	0,227	Valid
3	0,573	0,227	Valid
4	0,696	0,227	Valid
5	0,636	0,227	Valid
6	0,617	0,227	Valid
7	0,616	0,227	Valid
8	0,505	0,227	Valid
9	0,540	0,227	Valid
10	0,661	0,227	Valid
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>			
1	0,343	0,227	Valid
2	0,402	0,227	Valid
3	0,620	0,227	Valid
4	0,634	0,227	Valid
5	0,629	0,227	Valid
6	0,516	0,227	Valid

Gaya Kepemimpinan (X1)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
7	0,496	0,227	Valid
8	0,615	0,227	Valid
9	0,442	0,227	Valid
10	0,517	0,227	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Spss 26, 2023

### Uji Reliabilitas

Tabel 2 Rangkuman Analisis Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan(X1)	0,754	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,795	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Spss 26, 2023

Berdasarkan pernyataan tabel diatas terlihat bahwa *cornbach's alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan data kuesioner dikatakan reliabel serta baik dan sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.446	2.389		8.977	.000
1 X1	.172	.081	.256	2.118	.038
X2	.321	.074	.527	4.352	.000

Sumber: Data Primer Diolah Spss 26, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 21,446 + 0,172 X1 + 0,321 X2 + \epsilon$  Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: Konstanta sebesar 21,446 menyatakan bahwa tanpa ada variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) maka kinerja karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 21,446 atau jika nilai kompensasi (X1) dan motivasi (X2) nilainya = 0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai = 21,446 yang artinya kinerja karyawan akan tetap berjalan baik meskipun kompensasi dan motivasi yang diberikan kurang. Variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,172. Artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) meningkatkan satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,172. Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisiensebesar 0,321. Artinya jika variabel motivasi (X2) meningkatkan satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel kompensasi (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,321.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel 4 tersebut peneliti memperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,118 > 1,360). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada (KSPPS)

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Arrahmah Kota Depok. Berdasarkan pada hasil uji pada tabel 4 tersebut peneliti memperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,352 > 1,360). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Arrahmah Kota Depok.

**Uji Simultan (F)**

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	282.751	2	141.375	<b>39.207</b>	.000b
Residual	241.592	67	3.606		
Total	524.343	69			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Data Primer Diolah Spss 22, 2023

Berdasarkan Pada hasil tabel 5 pengujian pada tabel tersebut diperoleh dengan nilai F hitung > F tabel atau ( 39,207 > 1,340), juga diperkuat dengan p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, dengan demikian hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi bersama-sama antara variabel Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Arrahmah Kota Depok diterima.

**Pembahasan Penelitian**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah ARRAHMAH, hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung > t tabel atau (2,118 > 1,360) dan juga diperkuat dengan nilai p value > Sig.0,038 atau (0,000 < 0,050). Berdasarkan hal tersebut maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada (KSPPS) Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Arrahmah Kota Depok.

**Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel tersebut peneliti memperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,352 > 1,360). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Arrahmah Kota Depok. Dan hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2020:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji silmultan (Uji f) dapat diperoleh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif serta silmultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah ARRAHMAH di Depok. Hipotesis ini dibuktikan

dengan hasil nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(39,207 > 1,340)$ , hal ini juga diperkuat dengan p value  $<$  Sig.0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto Suwanto (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang, No yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruh sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN.

## KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah ARRAHMAH di Depok. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(2,118 > 1,360)$  dan diperkuat dengan nilai p value  $<$  Sig.0,038 atau  $(0,000 > 0,038)$ . Sehingga kesimpulan yang diperoleh dari penjelasan tersebut adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja (Y), dengan hal ini maka H0 ditolak dan H1 diterima. (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah ARRAHMAH di Depok. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja pada karyawan maka akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan, dan diperoleh hasil nilai t hitung  $>$  t tabel sebesar  $(4,352 > 1,360)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $<$  Sig.0,038 atau  $(0,000 < 0,038)$ . Sehingga kesimpulan yang diperoleh dari penjelasan tersebut adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y), dengan hal ini maka H0 ditolak dan H2 diterima. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah ARRAHMAH di Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,640 nilai determinasi sebesar 46,1%, dan uji hipotesis diperoleh nilai f hitung  $>$  f tabel atau sebesar  $(39,207 > 1,340)$ , hal ini juga diperkuat dengan p value  $<$  Sig.0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Sehingga kesimpulan yang dapat diperoleh dari penjelasan tersebut adalah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hal ini maka H0 ditolak dan H3 diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bachtiar, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Bima Bangun Sentama). *Jurnal Ilmiah Semarang Universitas Pamulang*, 2(3).
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Faida, E.W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guruh Dwi.P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Garuda Karya Mandiri). *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang*,

2(2).

- Hasibuan, P.S. Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heruwanto Joni & Retno Wahyuningsih (2020). Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1).
- Jublina.O dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Ibnu Umar Ciputat). *Jurnal Ilmiah Semarak Universitas Pamulang*, 3(2).
- Kartono Kartini. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Cetakan ke duapuluh*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke empat belas*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, Nunu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1 (2021): 60-74.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2014). *Management. Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: RefikaAditama.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Sudjana, Nana. (2012). *Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*. Bandung:Rosda Karya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta