

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BALAI LATIHAN PENDIDIKAN TEKNIK (BLPT)  
YOGYAKARTA**

**Ria Angraini<sup>1)</sup>, Edi Setiawan<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Universitas Teknologi Yogyakarta

<sup>2)</sup>STIE “YKP” Yogyakarta

riaa76088@gmail.com<sup>1)</sup>, edisetiawan.stmm@gmail.com<sup>2)</sup>

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial serta secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta dengan sampel 89 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F, koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel Motivasi juga memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji

variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) memperoleh nilai sebesar 0,820 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat, sedangkan hasil uji *Adjusted R Square* sebesar 0,665 atau 66,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan 33,5% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

### ***ABSTRACT***

*This research aims to determine the partial and simultaneous influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at the Yogyakarta Technical Education Training Center (BLPT). This type of research is survey research using a quantitative approach, with a population of all employees of the Yogyakarta Technical Education Training Center (BLPT) with a sample of 89 employees. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis techniques use instrument tests, classical assumptions, and multiple linear regression analysis with t test, F test, correlation coefficient (R) and coefficient of determination (Adjusted R Square). Data processing was carried out using the SPSS version 23 for Windows program.*

The research results show that the Leadership Style variable has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The motivation variable also has a significant influence on employee performance, this is shown by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Meanwhile, simultaneously Leadership Style and Motivation have a significant effect on Employee Performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The results of the independent variable test on the dependent variable show that the correlation coefficient (R) value is

0.820, which means it has a very strong relationship, while the Adjusted R Square test result is 0.665 or 66.5%. This value shows that 66.5% of employee performance is influenced by the Leadership Style and Motivation variables, while the remaining 33.5% is influenced by other variables not examined in this research.

***Keywords:*** *Employee Performance, Leadership Style, Motivation*

---

## **PENDAHULUAN**

Saat ini teknologi mencapai perkembangan yang sangat cepat. Adanya perkembangan teknologi yang sangat pesat harus diikuti dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keunggulan yang tinggi. Mengingat persaingan yang ketat, sumber daya manusia (karyawan) dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif untuk mencapai target kerja yang ditentukan. Namun dalam prakteknya, kinerja karyawan mengalami pasang surut dimana pada saat-saat tertentu dapat memenuhi target, namun pada saat yang lain juga dapat berada di bawah target yang ditentukan. Hal ini tentu saja tidak lepas dari psikologi karyawan dalam suatu organisasi (perusahaan). Secara psikologi ada berbagai faktor atau penyebab yang dapat memenuhi tingkat pencapaian kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil perilaku yang diinginkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan cerminan dari kemampuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada imbalan perusahaan.

Kinerja karyawan tidak dapat maksimal tanpa adanya faktor pendukung, salah satu faktor yang dapat mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik adalah faktor gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2016) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin melalui penerapan gaya kepemimpinannya memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan yang akan dipimpinnya dan setiap kebijakan yang akan dikeluarkan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Munculnya gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Sedangkan menurut Afandi (2018) gaya kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Selain faktor gaya kepemimpinan, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor motivasi. Ernest J. Mc Cornick dalam jurnal Rahsel (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mempengaruhi untuk membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan (Winardi, 2016) menyatakan bahwa motivasi (kerja) dapat diartikan sebagai kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh beberapa kekuatan luar yang intinya berkisar pada imbalan uang dan imbalan non uang yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong

karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Apabila seorang karyawan yang setiap harinya bekerja di suatu perusahaan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan berdampak positif terhadap loyalitas dan produktivitas dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi hasil kerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul atau setidaknya tetap stabil dalam persaingan maupun memberikan pelayanan.

Balai Latihan Pendidikan teknik (BLPT) Yogyakarta yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan pengembangan keteknikan berusaha senantiasa selalu meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawannya guna meningkatkan mutu pelayanan, baik dari segi peningkatan kompetensi sumber daya manusia maupun dari segi peralatan/mesin praktik yang selalu disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan teknologi saat ini.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dari tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya dalam periode tertentu sesuai dengan sasaran atau target yang ingin dicapai sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2016) “ kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat lain disampaikan oleh Riani, Laksmi Asri. (2013) bahwa definisi *job performance* atau kinerja adalah tingkat produktifitas seseorang karyawan, *relative* pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil

dan perilaku yang terkait dengan tugas. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi.

Dapat disimpulkan dari pendapat diatas bahwa kinerja merupakan hasil keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama yang dilihat dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil kerja yang dicapai seseorang dapat diukur dari tingkat produktivitasnya, melalui kuantitas ataupun kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, bisa juga melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan, ataupun tinggi rendahnya tingkat absensi dan lain sebagainya.

### **Gaya Kepemimpinan**

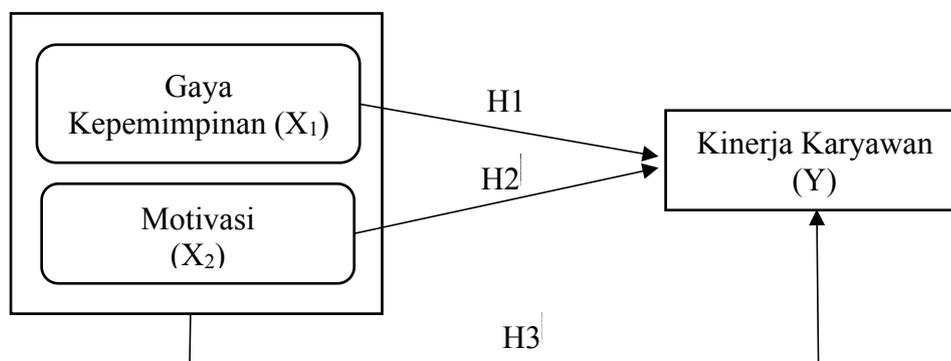
Dalam sebuah organisasi atau kegiatan manusia secara Bersama selalu membutuhkan kepemimpinan, demi mencapai sebuah kesuksesan dalam efisiensi kerja. Menurut Kartono, Kartini (2008) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dirancang”. Definisi sederhana menurut Hasibuan, Malayu (2016) “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Albar, M (2004) Kepemimpinan yang baik dapat dikatakan kepemimpinan efektif tidak bergantung pada sifat-sifat tertentu. Tetapi lebih pada seberapa cocok sifat-sifat pemimpin itu dengan kebutuhan dari situasinya. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan antara lain. (1) Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian*) adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin otoriter

tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan. (2) Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*) adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikut sertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. (3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*) ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

## Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa “ motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan ” . Kemudian Hasibuan, Malayu (2016) “ motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” .

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistis (Sugiyono,2019).

### **Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2019), data primer merupakan data yang dikumpulkan menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) yang berjumlah 89 orang. Menurut Sugiyono (2019), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber data yang sudah tersedia sebelum penulis melakukan penelitian. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, yaitu : internet, buku, jurnal, dan skripsi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang efisien apabila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini ialah skala *likert*. Dengan menggunakan skala *likert* ini, variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator dalam variabel. Kemudian variabel-variabel tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan instrument yang berupa pernyataan dengan pilihan berjenjang. Dalam penelitian ini akan menggunakan skor yang paling tinggi sampai rendah (1-4) yang akan menunjukkan setuju atau tidak setuju dari pernyataan yang diberikan oleh responden. Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar ataupun dokumen elektronik yang dapat mendukung proses penulisan.

### **Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2019) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independent (bebas), dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2019) variabel dependen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat), dalam penelitian ini yang menjadi variabel

independen yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit orientik dan non profit oerientik yang dihasilkan selama periode waktu. Kinerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap penurunan sistem kerja yang dapat membuat pekerjaan semakin lambat untuk diselesaikan. Fahmi, Irham (2016)	a. Efektivitas dan efesiensi b. Otoritas dan tanggung jawab c. Disiplin d. Inisiatif Chester I. barnard dalam Suyadi Prawisorentono (2008)
2.	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahanya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi apabila pemimpin dapat memimpin karyawan dengan baik maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap	a. Gaya Kepemimpinan Instruksi b. Gaya Kepemimpinan Konsultasi. c. Gaya Kepemimpinan Partisipasi d. Gaya kepemimpinan Delegasi

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		kinerja yang dihasilkan. Hasibuan, Malayu (2017)	Hersey dan Blancard (1969)
3.	Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi ialah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Hasibuan, Malayu (2016)	a. <i>Physiological needs</i> b. <i>Safety and security needs</i> c. <i>Affiliation or acceptance need.</i> d. <i>esteem or status needs</i> e. <i>self actualization</i> Abraham Maslow dalam Hasibuan (2016)

### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Kuesioner dikatakan valid bila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria validitas pada uji ini yaitu, jika nilai sig (*2-tailed*) < 0,05, maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik

*cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  Ghozali, (2016).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah residual variabel terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* artinya jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0.05$  maka distribusi data tidak normal, sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0.05$  maka distribusi data normal (Ghozali, 2016).

### **Uji Multikolonieritas**

Uji muktikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Apabila nilai signifikan hasil uji *Glejser* lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## **Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi berganda. Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplinan budaya organisasi terhadap kinerja. (Ghozali, 2016) Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapajauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis 1 dan hipotesis 2 diterima. Sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis 1 dan hipotesis 2 ditolak (Ghozali, 2016).

### **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual

melalui *goodness of fit*. Jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

### **Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi merupakan uji variabel yang digunakan untuk menguji hubungan kuat dan positif serta arah hubungan dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif (Sugiyono, 2019). Tingkat koefisien korelasi bergerak dari 0 sampai 1. Jika nilai *r* mendekati 1 dapat dikatakan hubungan dua variabel memiliki hubungan yang semakin kuat. Menurut Setiawan (2015), Tingkat koefisien korelasi bergerak dari 0 sampai 1. Jika nilai *r* mendekati 1 dapat dikatakan hubungan dua variabel memiliki hubungan yang sangat lemah.

### **Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Menurut Ghozali (2016) *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk di dalam model. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0 sampai 1. Jika nilai *Adjusted R Square* mendekati 1 artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai *Adjusted R Square* mendekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid

tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Kuesioner dikatakan valid bila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria validitas pada uji ini yaitu, jika nilai sig (*2-tailed*)  $< 0,05$ , maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas semua item pernyataan variabel Kinerja (Y) yang berjumlah 12 poin dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji validitas semua item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) yang berjumlah 12 poin dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji validitas semua item pernyataan variabel Motivasi ( $X_2$ ) yang berjumlah 15 poin dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  Ghozali (2016). Dapat diketahui hasil perhitungan besarnya nilai *Cronbach's Alpha* Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,942, Motivasi ( $X_2$ ) 0,974, dan Kinerja (Y) 0,914 semua nilai tersebut  $> 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel dengan kategori reliabilitas tinggi dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

### **Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46112755
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.057
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 artinya variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan menunjukkan variabel independen memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 atau lebih dari 0,10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) adalah 0,639. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance*

*Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan nilai disekitar 1 dan tidak lebih dari 10 dengan nilai VIF masing–masing variabel independen Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) ialah 1,565. Dari hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser. Diketahui nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah  $0,548 > 0,05$  untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah  $0,918 > 0,05$  maka dapat disimpulkan model regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun model analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.586	5.284		3.328	.001
	Gaya Kepemimpinan	.059	.125	.036	.474	.000
	Motivasi	.391	.041	.717	9.543	.000

Adapun persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Dengan demilian persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 17,586 + 0,059X_1 + 0,391X_2 + e$ .

Berdasarkan tabel di atas nilai konstanta dan koefisien linear berganda dilihat dari nilai konstanta sebesar 17,548 sedangkan nilai

koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,059 dan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,391. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 17,586 maka menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) bernilai 0 (konstan) maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) bernilai 17,586 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.059 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi nilainya tetap dan variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,059 satuan. Dengan kata lain, jika Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Sebesar 17,586 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 059 satuan. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Semakin meningkat Gaya Kepemimpinan maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan di BLPT Yogyakarta. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,391 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan nilainya tetap dan variabel Motivasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,391 satuan. Dengan kata lain jika Motivasi meningkat sebesar 17,586 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 391 satuan. Koefisien regresi Motivasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. Semakin meningkat Motivasi maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan di BLPT Yogyakarta.

### **Uji t (parsial)**

Berdasarkan tabel regresi dapat diketahui terdapat pengaruh pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan

Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta. Sedangkan variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta.

### Uji F (Simultan)

Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1502.671	2	751.335	88.339	.000 <sup>b</sup>
	Residual	731.442	86	8.505		
	Total	2234.112	88			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil uji F nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.665	2.91636

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,820 yang artinya derajat hubungan antara Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan korelasi yang sangat kuat.

### **Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel korelasi yang diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,665 atau 66,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 66,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sedangkan 33,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

### **1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 \leq 0.05$ , maka **H<sub>1</sub> diterima** dalam penelitian ini terbukti adanya pengaruh signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yhonanda Harsono, Haryanto (2022), Nurningsih, Tuti (2020), Safitri, Maya (2019), Rimadhina, Adelia (2018), Albar, M (2014). Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan diterapkan secara sesuai maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta.

### **2. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik dengan nilai signifikansi  $0.000 \leq 0.05$ , maka **H<sub>2</sub> diterima**, dalam penelitian ini terbukti adanya pengaruh

signifikan pada variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yhonanda Harsono, Haryanto (2022), Nurningsih, Tuti (2020), Safitri, Maya (2019), Rimadhina, Adelia (2018), Albar, M (2014). Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang berarti apabila Motivasi diterapkan secara sesuai maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti apabila Motivasi yang diterapkan sesuai maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta.

Hasil uji F (simultan) variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 \leq 0.05$ , maka  **$H_3$  diterima**, hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta. Hasil koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.820 yang berarti derajat hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki korelasi yang kuat. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yhonanda Harsono, Haryanto (2022), Nurningsih, Tuti (2020), Safitri, Maya (2019), Rimadhina, Adelia (2018), Albar, M (2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), maka semakin baik pula Kinerja Karyawan (Y) di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta.

### **3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0.820 yang artinya derajat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0.665 atau 66,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan 33,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Dari analisis data yang telah dilakukan pada penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan hasil signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta. Hasil uji variabel Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta. Hasil uji koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,820 yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,665 atau 66,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan 33,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Albar, M (2014) *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Abadi Subur Gowa*.
- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: ZanafaPublishing.
- Fahmi, Irham. 2016: *Pengantar Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Aribowo, F., Nakuloadi, H., Indriyanti, A., & Setiawan, E. (2024). Bounded *ETHICALITY, BOUNDED RASIONALITY DAN ABSORPTIVE CAPASITY* Dalam Strategi Kognitif Melalui Desain Organisasi. *Prima Ekonomika*, 15(1), 65–79.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. and Johnson, Dewey E. (1996). *Management Of Organizational Behavior*, 7th Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riani, Laksmi Asri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Cetakan Pertama. Surakarta: Graha Ilmu.
- Rahsel, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi pada*

- Bagian Administrasi Umum UNPAD*). *Jurnal Manajemen Magister*, 2(2), 208–220.
- Setiawan. 2015. “ *Analisis faktor–faktor yang mempengaruhi tingkat produksi padi dan jagung di kabupaten lamongan*”. *Jurnal Sains dan Seni ITS*. Vol. 4 (1), pp: 103– 108.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. (2008). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta: BPFE.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta