

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya

Dhini Nurislami¹, Arga Sutrisna², Suci Putri Lestari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: dhininurislami06@gmail.com¹

Article History:

Received: 25 Agustus 2023

Revised: 02 September 2023

Accepted: 05 September 2023

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

Abstract: This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya. The research method used is descriptive and associative method. The research population is the employees of PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya with 51 employees. The sample in this study amounted to 51 employees and used a saturated sample. Data collection was carried out through distributing questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study show that simultaneously and partially, leadership and motivation each have a positive and significant effect on employee performance. Overall, leadership and motivation have a significant effect on employee performance at PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Banyak hal yang sangat mempengaruhi dalam keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya.

Karena pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan maka penulis melakukan penelitian ini dengan obyek penelitian pada salah satu perusahaan perbankan yakni PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya yang merupakan sebuah lembaga keuangan daerah atau biasa disebut bank pembangunan daerah yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengembalikannya dalam bentuk pinjaman atau kredit serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang menggunakan jasa perkreditan. Namun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan kurang memberikan instruksi kerja kepada karyawan yang akan melakukan pekerjaan, sehingga ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja (absen) dengan alasan karena sakit, izin dan alpha dan pada saat jam buka pelayanan masih banyak karyawan yang masih bersantai dan belum membuka pelayanan pada jam sesuai jadwal yang ditentukan. Selain itu, pimpinan kurang mempengaruhi, mendorong, dan menggerakkan bawahannya sehingga tidak sedikit karyawan yang kurang disiplin seperti terlambat datang di kantor serta keluar kantor pada saat jam kerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Anoraga (dalam Edy Surisno, 2012) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mendefinisikan mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemuan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Firda (2015) mendefinisikan kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), pengertian kedua penelitian tersebut adalah sebagai berikut : penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain.

Sedangkan menurut sugiyono (2014), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | 7,375 | 2,643 | | 2,791 | ,008 | | | |
| Kepemimpinan | ,393 | ,147 | ,314 | 2,668 | ,010 | ,713 | ,359 | ,222 |
| Motivasi Kerja | ,565 | ,118 | ,564 | 4,786 | ,000 | ,786 | ,568 | ,398 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 7,375 + 0,393 X_1 + 0,565 X_2 + e$$

Interprestasi:

1. Konstanta sebesar 7,375 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 7,375.

2. Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,393 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,393 satuan dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,565 artinya setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,565 satuan dan sebaliknya.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | | |
| 1 | ,817 ^a | ,667 | ,654 | 2,825073 | ,667 | 48,158 | 2 | 48 | ,000 | 1,991 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 pengujian SPSS versi 25 diketahui bahwa nilai korelasi R simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,817. Nilai korelasi tersebut termasuk kedalam kategori kuat. Nilai korelasi Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif artinya terdapat relasi atau keeratan hubungan yang positif antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, semakin adil Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan yang dihasilkan akan memenuhi syarat pula begitupun sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 3 output SPSS, nilai *R-Square* adalah sebesar 0,667 atau 66,7% Artinya besarnya pengaruh Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja secara simultan sebesar 66,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,3% adalah pengaruh faktor lain.

Tabel 3. Uji Simultan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 768,699 | 2 | 384,349 | 48,158 | ,000 ^b |
| Residual | 383,090 | 48 | 7,981 | | |
| Total | 1151,788 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya dilakukan uji F. Berdasarkan hasil uji f dalam SPSS versi 25 diketahui nilai signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari level *significance* yang digunakan yakni sebesar 0,05 maka tolak H_0 dan H_1 diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan dapat diterima. Dari hasil di atas diketahui bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka perusahaan harus mengelola kepemimpinan dan motivasi secara optimal.

Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4. Uji Parsial
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Correlations | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | 7,375 | 2,643 | | 2,791 | ,008 | | | |
| Kepemimpinan | ,393 | ,147 | ,314 | 2,668 | ,010 | ,713 | ,359 | ,222 |
| Motivasi Kerja | ,565 | ,118 | ,564 | 4,786 | ,000 | ,786 | ,568 | ,398 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,359 yang menunjukkan hubungan rendah antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung bahwa apabila Kepemimpinan yang diberikan baik, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 12,8% [$K_d = (0,359)^2 \times 100\%$] jadi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 12,8% sedangkan anya sebesar 87,2% adalah pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. dilihat dari nilai sig sebesar $0.010 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan jika Kepemimpinan semakin besar maka Kinerja Karyawan juga semakin besar begitupun sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,568 yang menunjukkan hubungan rendah antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Motivasi Kerja bagus, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 32,3% [$K_d = (0,568)^2 \times 100$] jadi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,3% sedangkan sanya sebesar 67,7% adalah pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan jika Motivasi Kerja semakin besar maka Kinerja Karyawan juga semakin besar begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan ak dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, kepemimpinan yang terdapat di PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya secara keseluruhan baik. Sementara itu, motivasi kerja pada PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya sudah baik. Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh kinerja para

- karyawannya, semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan baik pula bagi perusahaan tersebut, dan sebaliknya.
2. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Kinerja Karyawan yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang ada di PT. BPR Siliwangi Tasikmalaya.
 3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2013. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. 2017. *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI*.
- Delti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 2, hal. 495-506.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke empat belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Is vandiari, A., & Al Idris, B. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal Ilmiah Kartono, D. K. (201 0). *Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12 Pemimpin dan Kepemimpinan . J (1), 1722.
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset (Andi).
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tambunan, dkk. 2015. *Kelekatan dan Intimasi pada Dewasa Awal*. Jurnal Psikologi Vol.8 No.118-24.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen SDM (ke 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Usman, Husaini. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Yogyakarta: Bumi Aksara.