



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Bprs Bumi Rinjani Kepanjen)

Herlina Yeti¹, R. M Mahrus Alie², Rr. Hesti Setyodyah Lestari³
Prodi Manajemen FEB, Universitas Islam Raden Rahmat Malang¹
Prodi Manajemen FEB Universitas Islam Raden Rahmat Malang²
Prodi Ilmu Psikologi FISIP Universitas Islam Raden Rahmat Malang³

email: herlinayeti43167@gmail.com, mahrus99@uniramalang.ac.id,
hesti.setyodyah@uniramalang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 responden dengan menggunakan bantuan SPSS. Dari hasil nilai koefisien menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) adalah yang ditunjukkan oleh nilai *adjusted R-square* sebesar 53,7%, sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel selain variabel independen dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji test simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstact

This study aims to determine and analyze the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. To achieve these objectives, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The sample in this study were 76 respondents using SPSS assistance. The results of the coefficient values indicate that the ability of the independent variables

(leadership style and work motivation) is shown by the adjusted R-square value of 53.7%, the remaining 46.3% is influenced by variables other than the independent variables in this study. The results showed that leadership style partially did not have a significant effect on employee performance, work motivation partially had a significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test show that the variables of leadership style and work motivation simultaneously or simultaneously have a significant effect on employee performance at PT.BPRS Bumi Rinjani Kapanjen.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sinollah & Ubaitulloh (2021) menjelaskan "pegawai merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu perusahaan. Tanpa pegawai maka aktivitas di instansi/organisasi tidak dapat berjalan dengan baik". Sumber daya manusia bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu bagian dari keunggulan kompetitif dan sumber daya manusia adalah pihak yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi sekaligus mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai kondisi, begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia ini sehingga manajemen berkewajiban mengelola anggotanya dengan baik agar produktivitas kerjanya tetap optimal (Bakhri et al., 2020).

Suatu perusahaan yang mengharapkan sumber daya manusianya lebih produktif maka perusahaan tersebut akan berusaha seoptimal mungkin untuk memotivasi karyawannya, dengan adanya motivasi tersebut maka karyawan akan memiliki semangat di dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang telah di berikan kepadanya. Sunarsi (2018) menyatakan bahwa "motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya". Motivasi adalah dasar dari kepemimpinan, ketika kita menjalankan kepemimpinan, kita tentu memotivasi bawahan kita dan karyawan lainnya. Oleh karena itu, kepemimpinan membutuhkan seseorang dengan kemampuan memberikan motivasi. Kartono dalam Harahap et al. (2019) menyatakan "kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok". Rivai (2012:42) menjelaskan "gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin". Berdasarkan hal tersebut, organisasi atau

perusahaan membutuhkan seorang pimpinan yang memiliki deskripsi sebagai seorang pemimpin dengan menggunakan sekumpulan ciri atau pola perilaku dan strategi atau disebut dengan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan dan mengembangkan motivasi karyawan serta mempengaruhi seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab masing - masing, serta memiliki rasa kebersamaan untuk saling mendukung guna memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Stoner (1986) dalam Priyono (2010:185) mendefinisikan “kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi”. Prawirosentono (2008) dalam Al-Qorni et al (2019) menyatakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Demi pencapaian hasil akhir dari tujuan perusahaan maka sangat dibutuhkan peran dari seorang pemimpin maupun keahlian dan kemampuan seluruh karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa Bank Syariah mulai diperkenalkan di Indonesia pada tahun 1992 sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan. Bank Syariah di Indonesia sebetulnya bisa dikatakan relatif masih baru dan sedang dalam proses pematapan diri. Manajemen perbankan syaria'ah, pada dasarnya adalah bertujuan menjalankan kegiatan usaha yang berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, sebagaimana telah tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 3/POJK.03/2016 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Bank syariah diwajibkan melaksanakan kegiatan usaha sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Perbankan Syariah dengan menerapkan prinsip syariah dan prinsip kehati-hatian dan diwajibkan juga untuk membentuk Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang berkedudukan di kantor pusat yang bertugas dan bertanggungjawab memberikan nasehat dan saran kepada direksi serta mengawasi penerapan prinsip syariah dalam menghimpun dana, pembiayaan dan kegiatan jasa bank syariah.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bumi Rinjani Kepanjen awal mulanya mulai beroperasi sebagai bank konvensional pada tanggal 16 Nopember 1992 dan pada tahun 2006 di laksanakan konversi menjadi BPR Syariah. Aset PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bumi Rinjani Kepanjen pada posisi Desember 2021 sebesar Rp. 70.031.191.362,60 dan merupakan aset BPRS

terbesar di wilayah Malang Raya. Jumlah kantor pelayanan dan jumlah karyawan juga terbesar BPRS di lingkup Malang Raya, dengan rincian kantor layanan yaitu kantor pusat berlokasi di jalan A. Yani No. 130 Kepanjen Kabupaten Malang, 2 kantor Cabang yang berlokasi di Gondanglegi Kabupaten Malang dan di Kabupaten Probolinggo serta 10 kantor kas yang tersebar di Kabupaten Malang dan 1 kantor kas di Kabupaten Probolinggo dengan total karyawan sebanyak 76 orang. Dalam hal upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya pemimpin PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yaitu direksi yang terdiri dari direktur utama dan direktur memberikan motivasi kerja kepada karyawannya dengan berbagai cara antara lain pemberian kenaikan gaji, fee atas pencapaian target, bonus, fasilitas berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), fasilitas olahraga di setiap minggu yaitu senam untuk para karyawan dan badminton untuk karyawan bahkan setiap tahunnya satu karyawannya di berangkatkan untuk ibadah umroh.

Pandemi covid-19 yang melanda tidak hanya di negara Indonesia akan tetapi melanda seluruh negara dipenjuru dunia, dimana pandemi covid-19 berdampak terhadap semua sektor, salah satunya sektor ekonomi. Beberapa dampaknya terhadap perekonomian di Indonesia adalah penurunan pertumbuhan ekonomi indonesia, penurunan dalam sektor ekspor dan impor, penurunan di sektor UMKM, anjloknya nilai tukar rupiah dan dampak khusus terhadap sektor Bank Syariah adalah penurunan penyaluran pembiayaan, penurunan kualitas asset yang berimbas kepada penurunan perolehan profit. Penyebaran Coronavirus Disease 2019 di wilayah Indonesia khususnya di Malang Raya berdampak cukup signifikan terhadap kinerja PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, mengingat mayoritas nasabah pembiayaan merupakan UMKM yang sangat terdampak dengan adanya pandemi Covid-19 ini, sehingga mempengaruhi kemampuan nasabah untuk melaksanakan kewajibannya untuk membayar angsuran.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen harus mampu bertahan terhadap dampak dari pandemi covid-19 dan juga bersaing dengan sesama BPR dan BPRS begitu juga dengan lembaga keuangan mikro lainnya seperti Koperasi dan BMT. Oleh sebab itulah diperlukan kepemimpinan dan motivasi kerja yang bagus untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Berdasarkan hal tersebut diatas, peneliti tertarik untuk meneliti variabel-variabel diatas untuk diketahui variabel mana saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang bagaimana yang efektif dan efisien terhadap kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan latar belakang masalah dari penjelasan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen).

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan dapat dirumuskan masalah yaitu (1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen? (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ? (3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. (2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. (3) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang beralamat di jalan Ahmad Yani nomor 130 Kepanjen Kabupaten Malang, Jawa Timur. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Maret 2022. Alasan peneliti mengambil variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang efektif dan efisien terhadap peningkatan kinerja karyawan dan juga kemampuan bersaing dengan lembaga keuangan lain di masa pandemi covid-19, dimana pandemi covid-19 berdampak terhadap kemampuan nasabah dalam melaksanakan kewajibannya begitu juga berdampak terhadap motivasi kerja maupun semangat karyawan dalam bekerja.

Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang berjumlah 76 orang yang menjadi responden untuk pengujian pimpinan dalam hal ini pimpinan tertinggi yaitu direksi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasi karyawan yang ada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 76 responden. Menurut Sugiyono (2013:68) menjelaskan “sampling jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota dijadikan sampel”.

Penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS 28 Windows 10. Penelitian ini diuji dengan metode kuantitatif dan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji hipotesis antara lain uji t, uji f dan koefisien determinasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dapat diketahui gambaran tentang deskripsi profil responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja yang disajikan berikut :

Berdasarkan data deskripsi responden dapat dikatakan bahwa responden yang banyak ber usia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 35 responden atau 46%, yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 responden atau 54% dan pendidikan terakhir paling banyak adalah SMU/Sederajat yaitu sebanyak 36 responden atau 47%, sedangkan lama bekerja mayoritas adalah 6-10 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 30%.

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	76	19	50	42,29	5,675
Motivasi Kerja	76	34	90	70,54	9,771
Kinerja Karyawan	76	22	50	41,21	4,776
Valid N (listwise)	76				

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS versi 28, 2022

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa data atau N adalah 76 responden. Nilai minimum dari variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 19, nilai maximumnya sebesar 50 dan nilai mean sebesar 42,29 sedangkan standard deviation 5,675 yang berarti mean lebih besar dari standard deviation sehingga dapat disimpulkan bahwa penyimpangan data rendah serta penyebarannya baik dan merata.

2. Uji Validitas

Tabel 4. Pengujian validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1)

Kode Pertanyaan	Korelasi (r hitung)	Sig	Batas Minimal Korelasi (r tabel)	Keputusan
X1.1	0,753	0,000	0,2227	Valid
X1.2	0,660	0,000	0,2227	Valid
X1.3	0,690	0,000	0,2227	Valid
X1.4	0,809	0,000	0,2227	Valid
X1.5	0,800	0,000	0,2227	Valid
X1.6	0,747	0,000	0,2227	Valid
X1.7	0,648	0,000	0,2227	Valid
X1.8	0,762	0,000	0,2227	Valid
X1.9	0,798	0,000	0,2227	Valid
X1.10	0,824	0,000	0,2227	Valid

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS versi 28, 2022

Tabel 4. merupakan hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan dengan 10 item pertanyaan menghasilkan nilai korelasi diatas dari 0,2227, dimana nilai korelasi kesepuluh item pertanyaan antara 0,648 – 0,824. Dari ke sepuluh pertanyaan dinyatakan valid, terbukti dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Pengujian validitas pada variabel motivasi kerja (X2)

Kode Pertanyaan	Korelasi (r hitung)	Sig	Batas Minimal Korelasi (r tabel)	Keputusan
X2.1	0,653	0,000	0,2227	Valid
X2.2	0,738	0,000	0,2227	Valid
X2.3	0,736	0,000	0,2227	Valid
X2.4	0,751	0,000	0,2227	Valid
X2.5	0,672	0,000	0,2227	Valid
X2.6	0,626	0,000	0,2227	Valid
X2.7	0,712	0,000	0,2227	Valid
X2.8	0,715	0,000	0,2227	Valid
X2.9	0,815	0,000	0,2227	Valid
X2.10	0,684	0,000	0,2227	Valid
X2.11	0,628	0,000	0,2227	Valid
X2.12	0,738	0,000	0,2227	Valid
X2.13	0,767	0,000	0,2227	Valid
X2.14	0,801	0,000	0,2227	Valid
X2.15	0,806	0,000	0,2227	Valid
X2.16	0,708	0,000	0,2227	Valid
X2.17	0,558	0,000	0,2227	Valid
X2.18	0,554	0,000	0,2227	Valid

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS versi 28, 2022

Berdasarkan tabel 5. diatas hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja sebanyak 18 item pertanyaan yang memiliki hasil korelasi antara 0,554-0,815, dengan batas minimal nilai korelasi 0,2227, terbukti bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6. Pengujian validitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Kode Pertanyaan	Korelasi (r hitung)	Sig	Batas Minimal Korelasi (r tabel)	Keputusan
Y.1	0,588	0,000	0,2227	Valid
Y.2	0,746	0,000	0,2227	Valid
Y.3	0,781	0,000	0,2227	Valid
Y.4	0,718	0,000	0,2227	Valid
Y.5	0,729	0,000	0,2227	Valid
Y.6	0,674	0,000	0,2227	Valid
Y.7	0,669	0,000	0,2227	Valid
Y.8	0,747	0,000	0,2227	Valid
Y.9	0,639	0,000	0,2227	Valid
Y.10	0,663	0,000	0,2227	Valid

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS versi 28, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 item pertanyaan yang memiliki hasil korelasi antara 0,588-0,781, dengan batas minimal nilai korelasi 0,2227, terbukti bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	10	0,909	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	18	0,939	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	10	0,869	0,60	Reliabel
Jumlah Pertanyaan		38	-	-	

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS versi 28, 2022

Dari tabel 7. merupakan hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 38 item pertanyaan yang memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,869 –

0,939. Berdasarkan ukuran ketetapan cronbach's alpha 0,60 atau dengan kata lain nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa dari 38 item pertanyaan dalam setiap item kuesioner adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan dari uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas didapatkan bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan 0,449 dan variabel motivasi kerja 0,449 lebih besar dari 0,1.Sedangkan untuk nilai VIF variabel gaya kepemimpinan 2,225 dan motivasi kerja 2,225 lebih kecil dari nilai 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan metode uji *spearman's* dapat diketahui bahwa semua prediktor dengan nilai residual $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang diperoleh terbebas dari kasus heteroskedastisitas. Nilai signifikansi 2-tailed dari variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,811 dan variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,882 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 11. Uji t

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14,115	2,977		4,742	,000			

Gaya_Kepemimpinan	,164	,099	,195	1,665	,100	,629	,191	,131
Motivasi_Kerja	,286	,057	,584	4,984	,000	,729	,504	,392
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan								

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS versi 28, 2022

Bedasarkan pada t tabel dengan menggunakan ketentuan $\alpha = 0.05$ dan $df = (n - k - 1)$ atau $(76 - 2 - 1) = 73$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1.6660, maka bisa diketahui pengaruh dari variabel masing-masing sebagai berikut:

1) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai t hitung dari *coeficients* diperoleh 1,665 yang artinya t hitung $< t$ tabel ($1,665 < 1.666$). t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai sig variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,100 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen.

2) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung 4,984 yang berarti t hitung $> t$ tabel ($4,984 > 1,666$) dan nilai sig variabel motivasi kerja $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen.

e. Uji F

Tabel 12. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	939,054	2	469,527	44,423	,000 ^b
	Residual	771,578	73	10,570		
	Total	1710,632	75			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan						

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS versi 28, 2022

Berdasarkan tabel anova diatas dapat diperoleh nilai f hitung sebesar 44,423 yang akan dibandingkan dengan f tabel

sebesar 3,12 yang berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($44,423 > 3,12$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,537	3,251
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS versi 28, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) Koefisien korelasi (R) sebesar 0,741 yang berarti bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) karena mendekati angka 1.
- 2) Dengan hasil koefisien determinasi (R^2) diatas menghasilkan angka sebesar 0.549. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh sebesar 54,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
- 3) Diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,537 (53,7%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

D. PEMBAHASAN

1.Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t menghasilkan nilai t hitung dari *coefficients* diperoleh 1,665 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,665 < 1.666$) t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_o diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel gaya

kepemimpinan **tidak berpengaruh** signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

Gaya kepemimpinan bukan faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Hal yang menyebabkan tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh kantor pelayanan yang tersebar di 11 kantor kas dan 2 kantor cabang yang lokasi kantornya berjauhan dengan kantor pusat, dimana kantor pusat merupakan tempat pimpinan bekerja, sehingga hampir mayoritas karyawan jarang berinteraksi dengan pimpinan. Menurut Bukit et al (2017) kepemimpinan menekankan pada hubungan perilaku pemimpin dengan lingkungan organisasi memberikan kontribusi yang penting bagi keefektifan kepemimpinan, perilaku pemimpin tersebut meliputi disiplin diri, tujuan, pencapaian, tanggung jawab, pengetahuan, jenjang, dan keteladanan memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Oleh sebab itulah dikarenakan mayoritas karyawan jarang berinteraksi dengan pimpinan sehingga pendekatan perilaku dari pemimpin tidak berjalan dengan baik sehingga menjadi salah satu penyebab tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t hitung 4,984 yang berarti t hitung $> t$ tabel ($4,984 > 1,666$) dan nilai sig variabel motivasi kerja $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat **pengaruh signifikan** variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Hasil analisis deskriptif persentase penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen menggambarkan bahwa seluruh karyawan baik bagian operasional maupun bagian marketing di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen mempunyai motivasi yang baik, disebabkan karyawan merasa hampir semua kebutuhannya yakni kebutuhan eksistensi (kebutuhan dasar berupa gaji, bonus, keamanan dan jaminan kerja), kebutuhan afiliasi (interaksi dengan lingkungan, iklim kerja yang sehat dan kondusif, kebijakan organisasi dan pengawasan yang baik) dan kebutuhan pertumbuhan (tanggung jawab, pengembangan potensi diri, tantangan, stimulasi, variasi kerja) telah tercukupi.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 44,423 yang akan dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,12 yang berarti F hitung > F tabel ($44,423 > 3,12$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja **berpengaruh secara simultan** terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik yang dibantu oleh SPSS menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian ini. Oleh karena itu para pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk karyawan dan juga harus bisa memotivasi karyawannya dengan baik supaya menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal bagi karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan menjadi salah satu indikator yang penting agar kinerja karyawan dapat meningkat. Pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pegawainya dan motivasi kerja yang tepat akan menjadi lebih berhasil mengoptimalkan peningkatan kinerja karyawannya.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa hasil ujit untuk variabel gaya kepemimpinan dan uji f memiliki hasil akhir yang berbeda. Hal ini terjadi karena uji t adalah uji yang mengukur perhitungan regresi secara parsial yang belum tentu memiliki pengaruh yang sama antara variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Sedangkan uji f berfungsi untuk mengukur pengaruh dari seluruh variabel bebas/independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat/dependen.

E. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.
- b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.
- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran atas hasil penelitian adalah :

1. Bagi instansi
 - a. Memberikan penghargaan kepada karyawan baik bagian operasional maupun bagian marketing yang mempunyai kinerja baik, maka akan membentuk sikap dan perilaku karyawan menjadi lebih baik dalam berkinerja.
 - b. Mengevaluasi dan merumuskan formula komponen gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Memaksimalkan pelaksanaan dan pengawasan yang konsisten atas standart operasional dan prosedur perusahaan, sehingga seluruh karyawan selalu berpedoman terhadap standart operasional dan prosedur yang berlaku di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi oleh penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Harapan dari peneliti, penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain sehingga hasilnya lebih komprehensif dan lebih baik dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qorni, M. U., Djaelami, A. K., & Abs, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP. Properti, Tbk Proyek Begawan Kota Malang. 18.
- Bakhri, S., Nanik, R., & Pariyanti, E. (2020). Meningkatkan Produktivitas Di Tempat Kerja: Sebuah Kajian Literatur Tentang Peranan Motivasi Kerja Dan Pengawasan. 8.
- Harahap, D. S., Khair, H., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Kartono, K. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Press.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai (Cetakan I)*. NoerFikri Offset.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan kedua)*. Zifatama Publisher.
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Sinollah & Muhammad Ubaitulloh. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja: Study Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Malang Raya. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 79–88. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.778>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian (Cetakan 1)*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta,cv.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Cetakan ke 19)*. Alfabeta,cv.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *INOVASI*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/Inovasi.v5i1.y2018.p1-18>