

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG TUMPAAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK PEOPLE INDONESIA (PERSERO) TBK TUMPAAN BRANCH OFFICE

Oleh:

Billy Jerry Rawung¹
Silvy L. Mandey²
Mac Donald B. Walangitan³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹rawungbilly2@gmail.com

²silvyamandey@unsrat.ac.id

³macdonald_feb@yahoo.co.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari sampel yaitu karyawan bank BRI Tumpaan. Pengumpulan data dilakukan dengan *online based questionnaire* kepada 33 responden. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa: pengaruh kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena hitungan t lebih besar dari hitungan t table. Hasil uji simultan variabel pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract: This research aims to analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tumpaan branch office. This type of research is quantitative. The data source for this research is primary data originating from the sample, namely BRI Tumpaan bank employees. Data collection was carried out using an *online-based questionnaire* for 33 respondents. This research uses Multiple Regression analysis. Based on research, it is known that: the influence of leadership does not have a significant effect on employee performance and the work motivation variable has a significant effect on employee performance because the t count is greater than the t table count. The results of the simultaneous test of the variable influence of leadership, work motivation, significantly influence employee performance.

Keywords: influence of leadership, work motivation, employee performance

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen strategis dalam organisasi yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan organisasi bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola SDM-nya untuk mencapai kinerja optimal. Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana karyawan mampu memenuhi target kerja secara efektif dan efisien (Dessler, 2020). Dalam konteks ini, kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Menurut Yukl (2019), kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan

untuk menciptakan hubungan yang produktif antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan, memecahkan masalah, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pemberdayaan dan inspirasi, terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Bass & Riggio, 2016).

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan aktualisasi diri atau faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif. Studi oleh Pinder (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan tingkat keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Penelitian terbaru mendukung pentingnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, studi oleh Arisman (2022) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan motivasi yang kuat memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan produktivitas karyawan di sektor perbankan. Demikian pula, penelitian oleh Rozi (2019) menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 52,1% terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa keuangan.

Dalam konteks PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan, persaingan di industri perbankan semakin menuntut perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. Namun, beberapa tantangan yang ditemukan, seperti kurangnya pembagian kerja yang merata, minimnya disiplin, dan sanksi yang tidak tegas, menghambat upaya perusahaan dalam mencapai kinerja optimal. Berdasarkan pengamatan awal, motivasi kerja karyawan juga terganggu oleh tingginya beban kerja dan kurangnya penghargaan, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas mereka.

BRI, sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara, memiliki peran strategis dalam memberikan layanan keuangan kepada masyarakat. Penelitian oleh Qomariah, et al (2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menjadi penting untuk mendukung strategi pengembangan SDM di BRI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang efektif, sekaligus menambah literatur akademik terkait manajemen SDM di sektor perbankan. Dengan pendekatan yang komprehensif, penelitian ini diangkat dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan*".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi Penerapan Pemberian Tunjangan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika, (Sedarmayanti dalam Burhannudin et al. 2019). Kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai pencapaian tugas dan tanggung jawab secara profesional, terukur, dan etis dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Handoko (2020), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Ini mencakup kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan kelompok dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Tjiptono (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses yang kompleks di mana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, hubungan antara pemimpin dan pengikut sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

Motivasi

Menurut Handoko (2020), motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan. Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Tjiptono (2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan kebutuhan dan harapan yang mendorong karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, motivasi dapat dipahami sebagai kombinasi proses dan kekuatan yang mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan usaha individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian Terdahulu

Ardiansyah (2020) dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengembangan SDM melalui Evaluasi kinerja dan motivasi guru dalam pemberian tunjangan di SDN Sidotopo Ii/49 Surabaya, yang bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan evaluasi kinerja dan motivasi dalam pemberian tunjangan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai grand theory, kemudian juga menggunakan teori evaluasi kinerja, teori organisasi, dan teori motivasi. Hasil penelitian ini adalah untuk menunjang kemampuan guru melalui evaluasi kinerja dan kompensasi (penghargaan) yang diberikan oleh pimpinan sebagai tanda apresiasi terhadap kinerja guru.

Lestari *et al* (2023) dalam penelitian *The Influence Of Performance Allowances On Employee Work Motivation At The Office Of The Ministry Of Religion Of East Tanjung Jabung Regency*, bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan responden berjumlah 34 orang pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai sebesar 3,7%.

Agustina (2018) dalam penelitian yang berjudul Tunjangan kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Mojokerto, yang bertujuan untuk mendeskripsikan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai yang mempunyai tugas/ pekerjaan/ jabatan tertentu di lingkungan Kota Mojokerto (2) Dalam memberikan motivasi dapat diwujudkan dengan motivasi materiil maupun immateriil. Pada aspek materiil motivasi dapat diwujudkan dengan pemberian Tunjangan Kinerja di organisasi (3) Sebagian besar para Pegawai Pemerintah Kota Mojokerto menjelaskan bahwa pemberian beban kerja karyawan sedikit lebih berat dibandingkan dengan tunjangan kinerja karyawan. (4) Dalam Implementasinya, diharapkan dengan adanya tunjangan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto dapat mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja yang berdampak pada maksimalisasi pelayanan publik.

Penelitian Tedahulu

Dhenny Asmarazisa (2016). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan survei yang terdiri dari Variable Motivasi dan Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y), untuk membuktikan pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengumpulkan data dengan cara penyebaran kuisioner sebanyak 50 orang responden sebagai sampel yang diambil dari karyawan PT. Bank BTN Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama – sama berkontribusi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 68,5 %, adapun sisanya sekitar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain, hasil analisis regresi secara parsial menunjukan bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

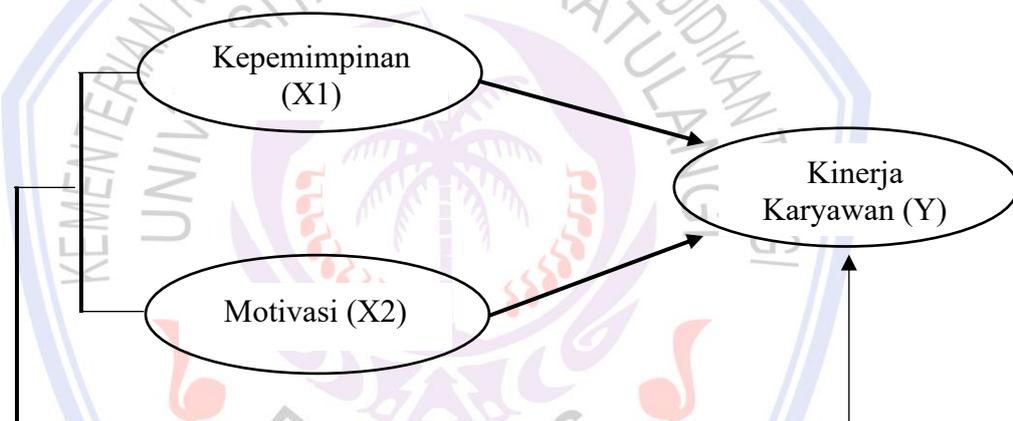
Samuel Robert dan Tina Melinda (2018). Peneliti melihat adanya penurunan motivasi yang ditandai dengan rendahnya jumlah kehadiran tiap karyawan, hal ini akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan

karena pekerjaan karyawan yang tidak hadir tidak bisa dibiarkan begitu saja, oleh karena itu karyawan yang lain harus membagi waktunya untuk mengerjakan pekerjaan karyawan yang tidak hadir yang pada akhirnya akan mengurangi kinerja dari karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan 36% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Nurjaya dan Afiah Mukhtar (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan $3.233 > t$ tabel $1,695$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sedangkan variabel Motivasi $5,637 > t$ tabel $1,695$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis alur. Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : Kajian Teoritik

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel secara sistematis melalui pengolahan data numerik (Sugiyono, 2019). Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpa, dengan subjek penelitian seluruh karyawan di kantor cabang tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpa, yang berjumlah 33 orang.

Sampel. Sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya kecil (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, sampel penelitian adalah 33 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data dalam Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang diolah dalam bentuk angka (Sugiyono, 2021). Data pada penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Sumber Data diperoleh dari *Data Primer*: Kuesioner yang diisi oleh responden dan data sekunder berupa laporan perusahaan dan literatur akademik yang relevan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas diuji menggunakan Pearson Correlation untuk memastikan setiap item kuesioner relevan dengan variabel yang diukur. Data dianggap valid jika nilai korelasi $> 0,3$ dan $p\text{-value} < 0,05$ (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2021).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

- *Uji Normalitas*: Menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal.
- *Uji Multikolinieritas*: Menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan batas toleransi $VIF < 10$.
- *Uji Heteroskedastisitas*: Menggunakan uji Glejser untuk memastikan residual data homogen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresinya:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Di mana:

- Y: Kinerja Karyawan
- X₁: Kepemimpinan
- X₂: Motivasi Kerja
- β_0 : Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisien Regresi
- ϵ : Error Term

Pengujian Hipotesis

- *Uji t*: Untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- *Uji F*: Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.
- *Koefisien Determinasi (R²)*: Untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

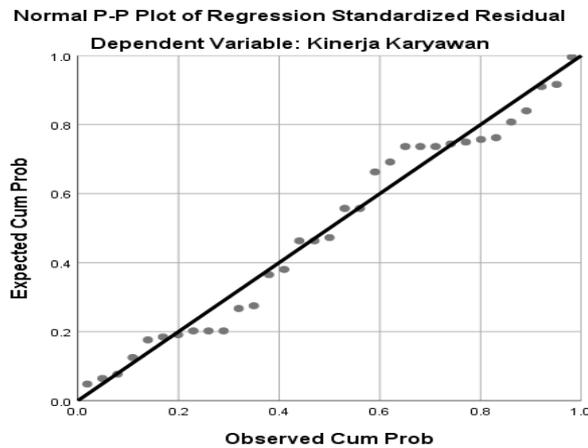
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,856	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,817	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,802	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: (Olahan data, 2024)

Tabel 1, hasil uji validitas dan reliabilits menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

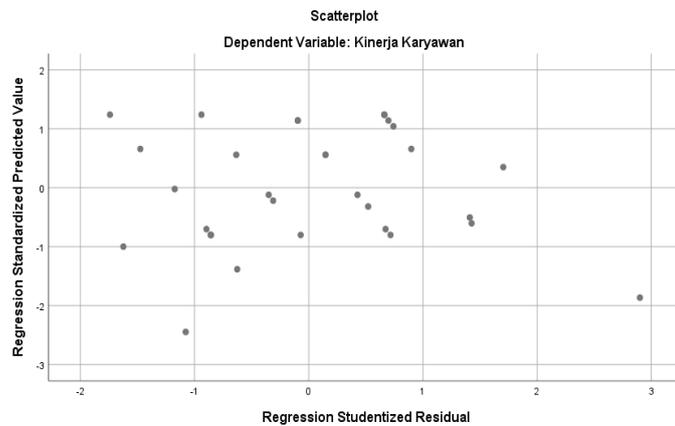


Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Gambar 2, menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Mutikolinieritas

Tabel 4. *Collinearity Model*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepemimpinan	.930	1.075
Motivasi	.930	1.075

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.840	1.742		3.926	.000		
1							
Kepemimpinan	.052	.130	.070	.403	.001	.930	1.075
Motivasi	.309	.149	.362	2.074	.006	.930	1.075
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	of Df	Mean Square				
Regression	9.011	2	4.505	2.638	.000 ^b		
Residual	51.232	30	1.708				
Total	60.242	32					

Sumber : Olah data SPSS 25, 2024

Persamaan Regresi $Y = 6.840 + 0.052 X_1 + 0.309 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 6,840 memberikan pengertian bahwa jika Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,840 satuan.

Hipotesis 1: Kepemimpinan (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.052 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.052 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 2: Motivasi (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi (X_2) sebesar 0,309 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 3: Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.093	1.30680

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.387 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,150 atau 15% Artinya pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 15% dan sisanya sebesar 85% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat diketahui dari table coefficients bahwa koefisien regresi linier kinerja karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Hal ini karena $Sig. > \alpha$ maka disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti koefisien regresi pengaruh kepemimpinan tidak teruji secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan bahwa “diduga pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Yang berarti koefisien regresi pengaruh kepemimpinan teruji dan hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Hal tersebut berarti semakin baik pengaruh kepemimpinan yang diberikan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Maka kinerja karyawan akan semakin naik. Berdasarkan hasil observasi Bank BRI mempunyai pengaruh kepemimpinan yang masih kurang baik karena masih banyak pimpinan yang kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Samuel Robert dan Tina Melinda (2018) mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Btn Batam”. Metode penelitian yang digunakan bersifat asosiatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variable motivasi kerja (X_2) sebesar 2.074 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,00, < 0,06 sehingga H_0 ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian H_a yang menyatakan bahwa “diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Hal ini berarti semakin besar motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak adanya motivasi kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi untuk memenuhi keutuhan atau keinginan tertentu pada umumnya lebih bersemangat dan lebih bersedia untuk menggunakan seluruh kemampuannya. Dengan demikian mereka lebih produktif dibanding ketika mereka bekerja tanpa motivasi. Misalnya seseorang mempunyai motivasi naik pangkat, maka dalam bekerja akan menggunakan seluruh daya dan kemampuannya untuk menunjang pencapaian keinginan tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Rozi (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil F-test terdapat pada table ANOVA, dapat diketahui bahwa variable pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Pada penelitian ini menunjukkan nilai $Sig.$ lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha=5\%$) maka H_3 teruji yang berarti antara variable pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Angka *Adjusted R Square* PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Adalah 0,387 hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variable independent dalam menerangkan variasi variable perubahan variable dependen adalah sebesar 15% sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh variable lain di luar model regresi yang di analisis. Selain itu hubungan antara pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Dihitung dengan koefisien korelasi atau R adalah sebesar 0,150 atau 15% hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup rendah.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tumpaan. Artinya semakin baik pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian oleh Mesra Lindawati (2020) menyebutkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Tumpaan
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Tumpaan
3. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Tumpaan
4. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel kualitas pelayanan, kepuasan nasabah, dan citra perusahaan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen loyalitas nasabah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), kantor cabang tumpaan, berpengaruh baik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik pengaruh kepemimpinan yang diberikan pimpinan, dan meningkatkan motivasi kerja serta citra perusahaan, maka dapat dipertahankan serta meningkatkan loyalitas karyawan. Berikut adalah berbagai saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian:

1. Penting bagi pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Tumpaan agar memperhatikan Kepemimpinan dan Motivasi yang menjadi determinan Kinerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.
3. Pentingnya bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Tumpaan untuk lebih memperhatikan dan selalu melakukan valuasi terhadap semua karyawan yang ada.
4. Penting juga untuk PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Tumpaan untuk lebih melihat lebih dalam lagi mengenai masing – masing karakter karyawan, dan dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dan aktif saat bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arisman. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(5), 2389–2404. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.388>
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/6>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational Leadership*. New York: Psychology
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Lindawati, M., & Parwoto, P. (2021). The impact of transformational leadership and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable in Indonesian banking industry during digital transformation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 51-66. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4.162>
- Moeheriono, M. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Pinder, C. C. (2018). *Work Motivation in Organizational Behavior* (3rd ed.). New York:
- Qomariah N. et al (2022). The Role of Leadership and Work Motivation in Improving Employee Performance: With Job Satisfaction Intervening Variables. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen* 20 (3). <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2841/1803>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Robert, S., & Melinda, T. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Media Mahardhika*, 16(3), 456-463. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v16i3.48>
- Rozi A. (2019). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Bumi Rajawali in Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik* Volume 9 Number 2, Page 165-172. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/13574/8274>
- Sedarmayanti, S., Burhannudin, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Mitra Ilmu.
- Yukl, G. A. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson.