

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank
SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi**

**Pingkan Viola Cia Kures,
Riane Johnly Pio,
Sandra Ingried Asaloei.**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
pingkanviolaciakures@gmail.com*

ABSTRACT

Human resource management is a means of improving human quality by improving human resources and increasing the performance and output of the organization so that it can produce employees with good performance. There are several factors that can influence human resources in a company or organization, including leadership and work motivation. The aim of this research is to determine the influence of Leadership on the Performance of Employees of PT Bank SulutGo Sam Ratulangi Sub Branch, determine the influence of Work Motivation on the Performance of Employees of PT Bank SulutGo Sam Ratulangi Sub Branch and to determine the influence of Leadership and Work Motivation on the Performance of PT Bank SulutGo Employees Sam Ratulangi Manado Sub-Branch. The type of research used is quantitative research with correlation analysis techniques, regression data analysis, instrument testing, and classical assumption testing. The sampling technique in this research was saturated sampling with a total sample size of 30 employees of PT Bank SulutGo, Sam Ratulangi Sub-Branch. The results of the research show that Leadership has a significant effect on the performance of employees of PT Bank SulutGo Sam Ratulangi Manado Branch, Work Motivation has a significant effect on the Performance of PT Bank SulutGo Employees of Sam Ratulangi Manado Branch and simultaneously Leadership and Work Motivation have a significant effect on the Performance of Employees of PT Bank SulutGo Sub Branch Sam Ratulangi.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance..

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja serta daya hasil organisasi sehingga dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi diantaranya ialah kepemimpinan dan motivasi kerja. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi, mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi dan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis korelasi, analisis data regresi, uji instrumen, dan uji asumsi klasik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh dengan total jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Sam Ratulangi Manado, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado dan secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada zaman yang semakin maju ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk mengembangkan perusahaannya agar supaya dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Rumawas (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan operasional sumber daya manusia yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja serta daya hasil organisasi sehingga dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Widjaja dan Ginanjar : 2022). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan maka diartikan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki kinerja yang tidak baik maka akan tujuan perusahaan akan sulit untuk tercapai atau bahkan tidak akan tercapai.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang besar dalam memengaruhi cara kerja karyawan serta interaksi karyawan dalam perusahaan adalah kepemimpinan. Jenis kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan kualitas kepemimpinan dapat sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang berkualitas mampu mengelola setiap sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan serta mengatur setiap karyawan yang dipimpinnya, mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada serta sanggup membawa organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan tugas masing-masing.

Motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin akan dapat sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi dapat timbul dari berbagai macam hal. Apabila seseorang sudah termotivasi maka akan muncul dorongan dari dalam diri untuk dapat melakukan sesuatu demi mencapai serangkaian tujuan. Motivasi kerja sangat berpengaruh kepada performansi dan kesiapan individu.

PT Bank SulutGo merupakan lembaga keuangan yang memiliki kegiatan usaha yang bergerak di bagian jasa, dengan menyediakan berbagai layanan jasa kepada masyarakat. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi antara lain menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk Simpanan (Tabungan, Giro dan Deposito) dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman.

Berdasarkan observasi awal, PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi memang memiliki permasalahan menyangkut tingkat kinerja dari beberapa karyawan yang masih rendah. Hal ini bisa dilihat dari cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dimana masih ada pegawai yang tidak melakukan tugas tanggung jawab masing-masing secara efektif, acuh tak acuh dan masih kurang peduli dengan tugas yang diberikan sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Ada juga permasalahan dari sisi kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan yang ada di perusahaan masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari pemimpin yang masih kurang tegas dalam memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan dan juga bersifat kaku kepada karyawannya sehingga komunikasi antar pimpinan dan karyawan dapat dinilai kurang. Serta kurangnya motivasi sehingga terdapat beberapa karyawan yang tidak berpartisipasi aktif dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu PT Bank SulutGo Capem Sam Ratulangi harus memperhatikan cara untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan yang ada untuk dapat menunjang kelanjutan dan perkembangan perusahaan serta dapat mencapai setiap tujuan yang sudah ditetapkan dari PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo KCP Sam Ratulangi”. Berdasarkan uraian tersebut maka diperoleh perumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi?

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi.

KAJIAN PUSTAKA

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rambi, Pio, Rumawas : 2020). Kepemimpinan memiliki dampak yang lebih kuat pada sikap karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaan (Kending, Pio, Rumawas : 2022). Kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer untuk mengatur, mempengaruhi karyawannya dalam rangka mencapai tujuan (Waworundeng, Areros, Rumawas : 2021).

MOTIVASI KERJA

Istilah motivasi bermula dari “*movere*” (bahasa latin) yang sama dengan *to “move”* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Sedangkan dalam bahasa Indonesia, motivasi berasal dari kata “*motif*” yang berarti sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Saluy dan Treshia (2018:56) Motivasi mempunyai pengertian secara sederhana dinilai sebagai suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Alamsyah dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau bisa juga timbul dikarenakan adanya dorongan dari pihak lain.

KINERJA KARYAWAN

Dalam bahasa Inggris kata “*job performance*” memiliki arti sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki arti yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Rumawas : 2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas secara yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Mutu kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi memberikan pengaruh yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan tergantung pada pemimpin yang memiliki peran untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Pemimpin yang baik juga ialah pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas tanggung jawab yang telah diberikan sehingga setiap tugas tugas tanggung jawab tersebut dapat dilakukan dengan baik dan memberikan hasil kinerja yang maksimal. . Oleh karena itu kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Hubungan Antar Motivasi Kerja dan Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri manusia untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam melakukan setiap tugasnya. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka dia juga akan memberikan hasil kinerja yang rendah. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Rau, Pio, Sambul (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SukutGo Cabang Tomohon	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon, terdapat Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon dan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.
2.	Tangkudung, Tamengkel, Asaloei (2023)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henry Elyon (PT.HEN) Manado. Secara parsial, Kompensasi berpengaruh Positif Signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henry Elyon (PT.HEN) Manado. Secara simulta, motivasi dan kompensasi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henry Elyon (PT.HEN) Manado.

Sumber: Penelitian Terdahulu

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Tempat pelaksanaan penelitian dilakukan di PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi, Jl. Sam Ratulangi No.27, Wenang Utara, Kota Manado. Tempat ini mempunyai letak yang strategis, sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan akses informasi. Peneliti juga pernah melakukan magang di PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi.

Populasi penelitian yang diambil yaitu seluruh Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi yang berjumlah 30 orang, ini berarti semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama. Adapun data primer yang dimaksud ialah berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang telah diolah lebih lanjut oleh pihak lain. Adapun data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, struktur organisasi dan profil perusahaan.

Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan dan mengedarkan kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan dalam bentuk google form kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran data menggunakan skala likert.

Uji instrumen penelitian yang digunakan Uji Asumsi Klasik yakni Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas, dan Uji Heteroskedastisitas, Teknik Analisis Data yakni Analisis Statistik Deskriptif, Uji korelasi berganda dan Analisi Regresi Berganda, dan Uji Hipotesis yakni Uji T (parsial) dan Uji F (Simultan) serta Uji Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

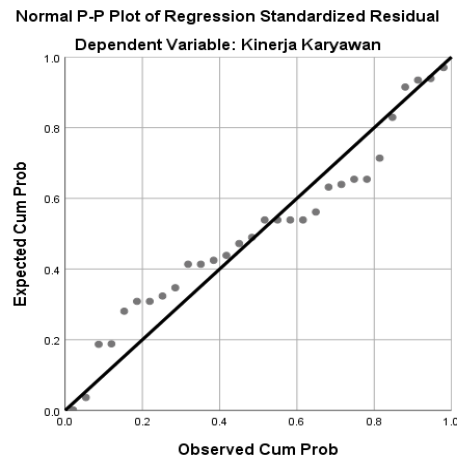
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.164	6.097
Motivasi Kerja	.164	6.097

Sumber : Olah data SPSS 23, 2024

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena telah didapat nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoliniritas.

Uji Normalitas



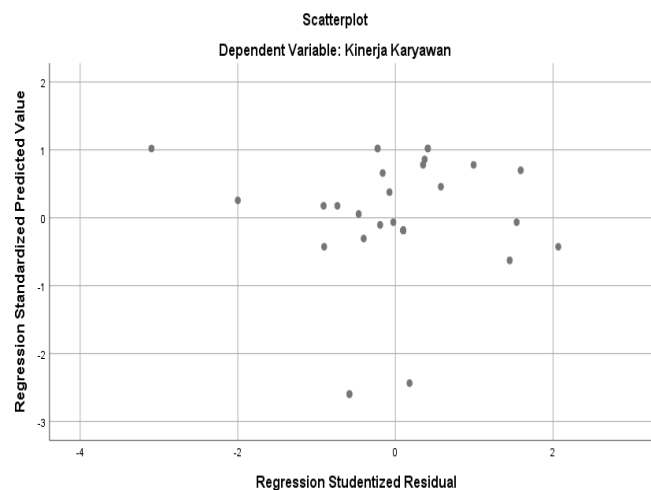
Sumber : Olah data SPSS 23, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

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. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Olah data SPSS 23, 2024

Uji heterokedastisitas menampilkan 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.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	3.25247

Sumber : Olah data SPSS 23, 2024

nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.965 artinya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang tinggi atau kuat

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.571	3.084	
	Kepemimpinan	.467	.116	.498
	Motivasi Kerja	.468	.118	.489

Sumber : Olah data SPSS 23, 2024

Persamaan Regresi $Y = 3.571 + 0.467 X_1 + 0.468 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (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 3,571 memberikan pengertian bahwa jika Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,571 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.467 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 0.467 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,468 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,468 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

UJI T

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis T

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.158	.257
	Kepemimpinan	4.020	.000
	Motivasi Kerja	3.953	.001

Sumber : Olah data SPSS 23, 2024

Hipotesis 1 : Kepemimpinan (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka

dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 2 : Motivasi Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis F

	Model	F	Sig.
1	(Constant)	185.495	.000
	Kepemimpinan		
	Motivasi Kerja		

Sumber : Olah data SPSS 23, 2024

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

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8.; Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.932	.927

Sumber : Olah data SPSS 23, 2024

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,932 atau 93,2% Artinya pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 93,2% dan sisanya sebesar 6,8% di pengaruhi variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Berdasarkan data yang didapat pada saat penulis melakukan penelitian, pemimpin di PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi dinilai baik dalam beberapa indikator dalam variabel kepemimpinan. Diantaranya ialah indikator keberanian, keterampilan dan kemampuan analitis. Dari indikator tersebut, terdapat beberapa faktor dari pemimpin di PT Bank SulutGo Cabang Sam Ratulangi Manado yang berpotensi tinggi meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemimpin yang ada disana dinilai berani dalam melaksanakan tugas kerjanya, pemimpin juga berani dalam hal membuat keputusan bagi kelangsungan kerja perusahaan, memiliki keterampilan yang baik dalam menjelaskan setiap tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan oleh bawahannya serta pemimpin yang ada di PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado juga dinilai mampu dalam hal menganalisa langkah yang harus diambil kedepannya bagi kebaikan perusahaan dan karyawan. Atas dasar hal-hal tersebut, dapat ditunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan yang ada di PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rau, Pio, Sambul (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado. Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada saat melakukan penelitian, ada beberapa indikator dari variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh yang tinggi bagi kinerja karyawan, diantaranya ialah indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan perwujudan diri. Dari indikator tersebut terdapat beberapa faktor motivasi kerja yang menonjol dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi yaitu diantaranya karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan yang ada, karyawan juga mendapatkan pelatihan dalam rangka pengembangan potensi yang dimiliki karyawan serta karyawan dapat berkreasi dalam melaksanakan setiap tugas kerjanya. Motivasi kerja dalam bentuk tunjangan dan jaminan hari tua yang disediakan oleh PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi juga menjadi pengaruh positif bagi kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal tersebut maka dapat diketahui bahwa setiap terjadi peningkatan Kinerja Karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam ratulangi dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Tangkudung, Tamengkel, Asaloei (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado
3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah M. B. T, Setyowati E. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya)*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Jilid 7. Terbitan 4
- Djaya. S. 2021. Pengaruh Motivasi kerja dan Kompetensi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi, Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol 26, No.1, 76
- Gobel. K, Tatimu. V dan Asaloei. S. I. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado, Jurnal Productivity, Vol 4, No. 1, 20
- Hafizha. I. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jakarta. 44.
- Kartini dan Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono, K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta PT. Rajawali Grafindo Persada. 189
- Kending R, Pio R. J, Rumawas W. 2022. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12. No. 2.
- Mangkunegara. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. 67.
- Mathis, R.L. & Jackson J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mubarok, A. & Rohendi, A. 2021. Gaya dan Situasi Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Iklim Kerja Pada PT . Citramas Aditama Sumedang Jawa Barat. 3(1), 1–6.
- Munawar M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Medan. 27
- Pomo N. S, Pio R. J, Asaloei S. I. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT .Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan. Jurnal Productivity, Vol. 4 No. 2.
- Rambi. A, Pio. R. J dan Rumawas. W. 2022. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention, Jurnal Productivity, Vol 1, No. 3, 226

- Riadi M. 2020. Pengertian dan Jenis-jenis Variabel Penelitian. Available at: <https://www.kajianpustaka.com/2020/09/pengertian-dan-jenisvariabelpenelitian.html>.
- Rumawas W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado : Unsrat Press. 26.
- Rumawas W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Unsrat Press. 7.
- Saluy A dan Tresia Y. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja; Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di Perusahaan PT IE)*. Jakarta. 54
- Saputri R, Andayani N. R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, 141-151.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung. Bandung.
- Sumampow S. D, Rumawas W dan Sambul S. A. P. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Jurnal Productivity, Vol 4, No. 6.
- Sunarso. B. 2022. *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta : CV. Madani Berkah Abadi
- Syarief F. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung. 151
- Tangkudung A. O, Tamengkel L. F dan Asaloei S. I. 2023. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT. HEN) Manado, Jurnal Productivity, Vol 4, No. 4.
- Tolu A, Mamentu M, Rumawas W. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 11, No. 1.
- Waworundeng T, Areros W. A, Rumawas W. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 11, No. 2.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widjaja Y. R dan Ginanjar A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sain Manajemen, Vol. 4 No.1. 49
- Worang A dan Runtuwene R. F. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No.2
- Wowor W. Q, Sumayku S. M dan Sambul S. A. P. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store di Megamall Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 8, No 2