



Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Zulfikar Akbar¹, Faidal²

^{1,2} Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:

*PT. Karya Muda Mandiri
Bangkalan, Role of training,
development, employee
performance.*

This study aims to determine leadership and work motivation on employee performance. The method used in this research is population research with a total sample of 38 respondents. The type of data used is in the form of cross-sectional data, namely the type of data obtained by collecting data only during field research. With multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that 1) The results of the study indicate that leadership has a positive and significant influence on the performance of BRI employees. 2) The results showed that motivation had a positive and significant effect on BRI employee performance. 3) The results showed that leadership and motivation variables simultaneously had an effect on employee performance variables

✉ Penulis Korespondensi*

Faidal

Email:

faidal@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Zulfikar Akbar & Faidal (2023), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 3 (2), hlm. 244-255

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini setiap perusahaan menuntut untuk dapat lebih bersaing dengan perusahaan lainnya, Suatu Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, Motivasi kerja, dan kinerja pegawainya

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif. Agar perusahaan dapat bersaing dalam lingkungan yang semakin dimamis, perusahaan dapat menggunakan sumberdaya yang dimilikinya. Salah satu sumberdaya tersebut adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang ada di dalam suatu perusahaan, yaitu semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber dalam suatu perusahaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber manusia (human resources) dan sumberdaya non manusia. Sumberdaya non manusia meliputi modal, mesin, teknologi, material dan sebagainya. Mengingat sumberdaya

manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, maka sumberdaya manusia perlu dikelola secara efektif dan profesional.

Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Salah satunya adalah kepemimpinan seorang atasan.

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya memberikan perintah, seorang pemimpin juga harus mampu membangun suasana yang kondusif dalam sebuah organisasi. Sifat hubungan saling tergantung antara pemimpin dan kinerja pegawai tidak dapat diremehkan atau diabaikan begitu saja (Veliu et al., 2017). Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Vadeveloo et al. (2009) menyatakan, efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Balthazard et al. (2009), menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan team yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Lievens et al. (2005), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Agustina et al. (2012) menyatakan, kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Bank Rakyat Indonesia Tbk adalah sebuah perusahaan di bidang jasa perbankan yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi nasabahnya, termasuk dalam hal pengumpulan simpanan, penyaluran kredit, dan layanan bank lainnya. Aktivitas operasionalnya, SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peran utama yang pada dasarnya memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya di PT. BRI (Persero), Tbk. Pada umumnya, kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) di PT. BRI yang dikelola oleh Divisi Personalia adalah untuk memberikan hasil kinerja yang baik yang berdasarkan permintaan dari cabang dan unit BRI di seluruh pelosok Indonesia. Khususnya kantor cabang yang berada di Bangkalan Madura, dimana aktivitas pelayanan nasabah di *manage* secara profesional dimana masing-masing personil mempunyai jabatan tertentu dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan jabatan para pegawai PT. BRI (Persero), Tbk. Hubungan dan kerja sama dalam organisasi dituangkan dalam struktur organisasi PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Bangkalan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Daulay et al., 2016) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran, upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi yaitu dengan pemimpin memberikan contoh yang baik kepada para pengikutnya.

Pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Keberhasilan dari seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seorang, kelompok, maupun organisasi. Kepemimpinan bertujuan merangsang orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja tinggi. Kepemimpinan meliputi meMotivasi kerja dan berkomunikasi dengan para pegawai, baik secara perorangan maupun kelompok. Fungsi kepemimpinan adalah tentang cara pimpinan meMotivasi kerja para pegawai untuk bekerja dan melaksanakan rencana-rencana manajemen dengan melakukan pegawai mereka. Untuk itu

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah

kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang-orang yang bekerja dengan tujuan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dan berjalan dengan lancar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan survey dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian, karena penelitian dengan cara kuantitatif merupakan metode tradisional. Dalam lingkup yang lebih sempit, penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data Siyoto (2015). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Pendekatan ini berangkat dari data. Data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengumpulan keputusan. Hal ini merupakan jantung dari analisis kuantitatif menurut Arikunto (2016: 56). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Populasi

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016: 62). Menurut Arikunto (2016: 58) apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai yang ada di Bank Rakyat Indonesia Cabang Bangkalan yang berjumlah 38 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016: 62). Menurut Arikunto (2016: 58) apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai yang ada di Bank Rakyat Indonesia Cabang Bangkalan yang berjumlah 38 orang.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah berupa *cross-sectional* data, yaitu jenis data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan. Sedangkan data yang digunakan berjenis data primer dan sekunder.

Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari responden). Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara hingga observasi untuk mendapatkan gambaran terkait kepemimpinan dan serta kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data primer adalah bagian HRD Bank Rakyat Indonesia Cabang Bangkalan, dan SPV personalia Bank Rakyat Indonesia Cabang Bangkalan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada atau data yang diambil dari hasil laporan dan dokumen yang ada obyek penelitian. Dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan hasil-hasil penelitian sebelumnya, buku, artikel, jurnal dan berbagai instansi yang terkait yang relevan dengan masalah yang terkait.

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data disebut instrumen penelitian yang dapat berupa ceklist, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara, foto, dan lainlain. instrumen penelitian yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan dicapainya pemecahan masalah secara valid dan realibel yang pada gilirannya akan memungkinkan generalisasi yang objektif.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (*questionnaires*). Menurut Arikanto (2016: 58) kuesioner merupakan alat pegumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang disusun untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari beberapa orang. Kuesioner dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang digunakan untuk mengumpulkan data data primer, dimana kuesioner yang diedarkan kepada responden sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pernyataan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu cara menggunakan menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Analisa kuantitatif paling banyak dipraktekkan dengan menggunakan analisis statistik. Penggunaan analisis statistik ini berguna dalam pemanfaatan hasil pengukuran, sebab penelitian tidak hanya berlandaskan nilai absolut, namun juga melihat makna yang tersirat dari hasil analisis. Program komputer yang digunakan dalam analisis statistik penelitian ini adalah SPSS.

Secara persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$$A = \text{Konstanta}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

$$B_1 B_2 = \text{Koefisien Korelasi}$$

$$E = \text{Error}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI. Dalam penelitian sebelumnya, juga terbukti bahwa Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai BRI.

Uji validitas

Uji validitas yang merupakan alat untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji validitas ini menggunakan rumus *product moment* yaitu dengan membandingkan r Tabel dengan r hitung, jika r hitung $>$ r Tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid, tetapi jika r hitung $<$ r Tabel maka pernyataan

dinyatakan tidak valid. Suatu Kuesioner dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,50.

Uji normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Yang dimaksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antar Variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antara Variabel independen.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dan dinyatakan heteroskedastisitas jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

Uji Hipotesis

Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Variabel independen terhadap Variabel dependen secara simultan Variabel kepuasan dan *Motivasi* terhadap kinerja pegawai.

Uji statistik t

Uji statistik t adalah pengujian pengaruh masing-masing Variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah semua Variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada model secara individual. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P value*) $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian Variabel bebas dapat menerangkan Variabel terikatnya secara parsial.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui model hubungan fungsional antara Variabel tidak bebas (*dependent Variabel*) dengan Variabel bebasnya (*independent Variabel*) yang terbentuk pada penelitian ini. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P value*) $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan Variabel terikat secara serempak

Uji Koefisien determinasi

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi Variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti Variabel-Variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi Variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai R Square karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi

PEMBAHASAN

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Kepemimpinan*, *Motivasi*,

terhadap kinerja pegawai pada BRI Bangkalan. Adapun hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Kepemimpinan* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini, dijelaskan bahwa nilai signifikansi Variabel *Kepemimpinan* sebesar $0,038 < 0,05$ dan *t* hitung pada Tabel hasil uji *T* coefficients sebesar $2.161 > 1,686$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa *Kepemimpinan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BRI.

Kemampuan motivasi (X1.2) - 63% responden menyatakan sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di BRI Cabang Bangkalan merasa bahwa pemimpin mereka memiliki kemampuan dalam memotivasi mereka secara efektif. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya kebijakan dan strategi manajemen yang mendorong dan menginspirasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Tanggung jawab (X1.5) - 61% responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai menganggap pemimpin mereka bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan memberikan arahan yang jelas. Pemimpin yang bertanggung jawab memberikan contoh yang baik bagi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan akuntabel.

Kemampuan mengendalikan bawahan (X1.4) - 55% responden menyatakan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai BRI Cabang Bangkalan percaya bahwa pemimpin mereka memiliki kemampuan yang baik dalam mengendalikan bawahan. Hal ini bisa terjadi karena pemimpin yang efektif mampu membimbing, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Kemampuan mengendalikan emosional (X1.6) - 55% responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di BRI Cabang Bangkalan dianggap memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi dan menjaga ketenangan dalam menghadapi situasi yang menantang. Kemampuan ini memungkinkan pemimpin untuk mengambil keputusan dengan bijaksana dan mengatasi konflik dengan efektif, menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Kemampuan mengambil keputusan (X1.1) - 58% responden menyatakan setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin di BRI Cabang Bangkalan dianggap mampu mengambil keputusan dengan baik. Kemampuan ini sangat penting dalam menjalankan operasional sehari-hari dan merespon perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Kemampuan komunikasi (X1.3) - 50% responden menyatakan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi pemimpin di BRI Cabang Bangkalan. Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai sangat penting dalam menjaga keselarasan dalam organisasi dan memastikan pemahaman yang jelas mengenai tujuan dan tugas yang harus dilakukan.

Dalam ruang lingkup BRI Cabang Bangkalan, hasil tersebut mencerminkan persepsi pegawai terhadap kualitas kepemimpinan yang ada. Pemimpin yang mampu memotivasi, bertanggung jawab, dan mengendalikan bawahan secara efektif cenderung memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan membangun kepercayaan di antara tim.

Namun, hasil juga menunjukkan bahwa terdapat area yang perlu diperbaiki, seperti kemampuan komunikasi. Peningkatan komunikasi antara pemimpin dan pegawai dapat membantu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat ikatan tim.

Penting bagi manajemen BRI Cabang Bangkalan untuk memperhatikan temuan ini dan mengambil langkah-langkah untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang lebih baik. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk memperkuat keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen emosi pemimpin.

Hal ini didukung dengan penelitian dari Tirtayasa 2019 yang mana penelitiannya menyatakan bahwa *Kepemimpinan* berpengaruh pada kinerja pegawai, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahrani, Hernawaty, and Winarno 2022) Kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja pegawai melalui pelayanandan komitmen normatif.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Variabel Motivasi sebesar $0,015 < 0,05$ dan thitung pada Tabel hasil uji T coefficients sebesar $2,548 > 1,686$. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BRI.

Tingkat cita-cita yang tinggi (X2.3) - 61% responden menyatakan setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai di BRI Cabang Bangkalan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan dan meraih prestasi yang lebih baik. Adanya tingkat cita-cita yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal.

Pemanfaatan waktu (X2.8) - 55% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di BRI Cabang Bangkalan memiliki kesadaran yang baik dalam memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien. Pemanfaatan waktu yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Usaha untuk maju (X2.5) - 55% responden menyatakan setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai di BRI Cabang Bangkalan memiliki motivasi untuk terus berkembang dan mengembangkan diri. Usaha untuk maju ini mencerminkan keinginan untuk mencapai kemajuan pribadi dan profesional.

Rekan kerja (X2.7) - 61% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dukungan dari rekan kerja dapat menjadi faktor motivasi yang penting bagi pegawai di BRI Cabang Bangkalan. Lingkungan kerja yang saling mendukung dan kolaboratif dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai.

Kerja keras (X2.1) - 50% responden menyatakan setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian responden terkait dengan kerja keras masih perlu ditingkatkan. Pengembangan keterampilan dan motivasi yang lebih kuat terhadap kerja keras dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Orientasi masa depan (X2.2) - 53% responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di BRI Cabang Bangkalan memiliki pandangan yang positif terkait dengan masa depan dan memiliki orientasi yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Ketekunan (X2.6) - 47% responden menyatakan setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat tantangan dalam mengembangkan tingkat ketekunan pegawai. Peningkatan ketekunan dapat membantu pegawai untuk tetap berfokus dan gigih dalam menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Melalui hasil tersebut, manajemen BRI Cabang Bangkalan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai. Dalam meningkatkan motivasi, perlu dilakukan langkah-langkah seperti memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir yang jelas.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan (Hasibuan and Bahri 2018) yang mana penelitiannya memperoleh hasil bahwa *Motivasi* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari 2016) bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu seperti (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Sudaryo et al., 2018), (Iskandar & Willy, 2021), (Siswadi & Lestari, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Sulistiyowati & Lestariningsih, 2017), (Kurniawan et al., 2019), (Sembiring et al., 2021), (Fachrezi & Khair, 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Saripuddin & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Gultom, 2014), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022) dan (Erlangga, 2021) menyimpulkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila Motivasi kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau nilai F hitung yaitu 10.895 lebih besar dari F Tabel yaitu 2,866 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y) Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sari 2016) yang menunjukkan bahwa seluruh Variabel independent berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Dalam Tabel koefisien Determinasi (R^2) dijabarkan bahwa hanya 34,8% *Adjusted R²* variabel X yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain ada 66,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai BRI.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI. Dalam penelitian sebelumnya, juga terbukti bahwa Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai BRI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRI. Penelitian sebelumnya juga menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai BRI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa seluruh Variabel independent berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai BRI secara simultan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, beberapa Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, beberapa saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pemimpin atau manajer. Hal ini bertujuan agar para pemimpin atau manajer dapat memahami bagaimana cara memimpin dengan baik dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator terkecil dalam variabel kepemimpinan yaitu indikator Kemampuan mengendalikan emosional padahal hal tersebut sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan. Beberapa solusi yang dapat dilakukan yaitu
 - a. Pelatihan Kemampuan Emosional: Melakukan pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan mengendalikan emosi dapat menjadi langkah yang efektif. Program pelatihan ini dapat mencakup strategi pengendalian diri, pemahaman emosi, pengelolaan stres, dan teknik relaksasi. Dengan melibatkan individu dalam pelatihan ini, mereka dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola emosi dengan lebih baik dalam kehidupan sehari-hari.
 - b. Menggunakan Teknologi: Pemanfaatan teknologi dapat menjadi alat yang efektif untuk membantu individu dalam mengendalikan emosi. Ada banyak aplikasi dan perangkat lunak yang tersedia yang dirancang khusus untuk mengelola stres, mengendalikan emosi, dan meningkatkan kesejahteraan mental. Mengembangkan atau menggunakan aplikasi semacam itu dapat menjadi saran yang berguna untuk menghadapi tantangan dalam mengendalikan emosi.
 - c. Dukungan Sosial: Dalam mencapai keberhasilan dalam mengendalikan emosi, dukungan sosial memainkan peran penting. Mempertimbangkan pentingnya dukungan sosial dalam hidup individu, melibatkan keluarga, teman, atau anggota komunitas dalam program atau kegiatan yang mendukung pengembangan kemampuan mengendalikan emosi dapat memberikan manfaat yang signifikan.
 - d. Penelitian Lanjutan: Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk menjelajahi strategi dan pendekatan baru dalam mengendalikan emosi. Misalnya, mempelajari efektivitas pendekatan meditasi atau yoga dalam mengendalikan emosi atau mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengelola emosi. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang cara-cara baru untuk meningkatkan kemampuan mengendalikan emosi.
2. Perusahaan perlu memberikan motivasi yang memadai kepada pegawai, seperti penghargaan, bonus, atau promosi. Dengan memberikan motivasi yang memadai, diharapkan pegawai dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator terkecil dari variabel motivasi adalah orientasi masadepan, Berikut adalah beberapa saran yang dapat diimplementasikan:
 - a. Penyusunan Rencana yang Lebih Terperinci: Penting untuk memastikan bahwa rencana masa depan yang disusun oleh pegawai memiliki detail yang cukup untuk mengarahkan langkah-langkah yang harus diambil. Rencana harus

mencakup tujuan yang spesifik, tindakan yang diperlukan, sumber daya yang dibutuhkan, dan tenggat waktu yang realistis. Dalam bab ini, disarankan untuk menyediakan panduan praktis tentang cara menyusun rencana yang lebih terperinci dan memastikan bahwa aspek-aspek penting dari perencanaan masa depan dipertimbangkan.

- b. Pembentukan Tim Rencana: Dalam rangka mendorong partisipasi yang lebih luas dan mendapatkan perspektif yang beragam, disarankan untuk membentuk tim rencana. Tim ini dapat terdiri dari berbagai anggota staf atau pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dalam bidang-bidang yang terkait dengan tujuan dan visi perusahaan. Melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses perencanaan dapat menghasilkan rencana yang lebih holistik dan berkelanjutan.
- c. Memperkuat Komunikasi dan Kolaborasi: Penting untuk memastikan bahwa komunikasi yang efektif terjalin di antara semua anggota tim dan pemangku kepentingan terkait. Mengadakan pertemuan rutin, berbagi informasi secara terbuka, dan melibatkan seluruh tim dalam proses pengambilan keputusan akan membantu membangun pemahaman yang komprehensif tentang tujuan dan langkah-langkah yang perlu diambil. Kolaborasi yang kuat juga dapat memperkuat komitmen dan tanggung jawab bersama terhadap pencapaian tujuan masa depan.
- d. Evaluasi dan Pemantauan Berkala: Untuk memastikan bahwa rencana masa depan tetap relevan dan tercapai, disarankan untuk melaksanakan evaluasi dan pemantauan secara berkala. Ini melibatkan mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai, mengidentifikasi hambatan atau tantangan yang muncul, dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Dalam bab ini, disarankan untuk memberikan pedoman tentang metode evaluasi yang efektif dan alat pemantauan yang dapat digunakan untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan masa depan.
- e. Peningkatan Keterampilan Perencanaan: Bagian ini dapat menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan atau program pengembangan keterampilan perencanaan kepada para pegawai. Pelatihan semacam itu dapat meliputi aspek-aspek seperti perencanaan strategis, analisis risiko, manajemen proyek, dan pemantauan kinerja. Dengan meningkatkan keterampilan perencanaan pegawai, perusahaan dapat memastikan bahwa rencana masa depan dirancang dan dilaksanakan dengan lebih efektif.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan orientasi masa depan yang kuat dan mewujudkan gambaran tentang masa depan melalui perencanaan dan pelaksanaan rencana yang baik

3. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, fasilitas, dan kebijakan perusahaan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja secara berkala dan objektif untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai telah meningkat. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai telah efektif atau belum. Dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala dan objektif, perusahaan dapat mengetahui area mana yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5. Perusahaan perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, fasilitas, dan kebijakan perusahaan. Dengan melakukan penelitian lebih lanjut, perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat melakukan tindakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Irfan Rizka, Desi Prasetyani, and Nariah Nariah. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(1):84–90. doi: 10.32493/jee.v3i1.7317.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. USU Press.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Hasibuan, Siti Maisarah. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 71-80.
- Italiani, Natalia, Musmuliadi Musmuliadi, and Augustine Diju. 2022. "The Influence of Leadership, Organizational Climate, and Work Motivation on Employee's Performance." *Interdisciplinary Social Studies* 1(12):163–75. doi: 10.55324/iss.v1i12.285.
- Jamil, Ahmad. 2021. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(4):436. doi: 10.32493/jee.v3i4.11279.
- Kalsoom, Zohra, Mukaram Ali Khan, and Syed Sohaib Zubair. 2018. "Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan." *Industrial Engineering Letters* 8(3):23–30.
- Lievens, Filip & Geit, P. & Coetsier, Pol. (1997). Identification of transformational leadership qualities: An examination of potential biases. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 6. 415-430.
- Paais, Maartje, and Jozef R. Pattiruhu. 2020. "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(8):577–88. doi: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577.
- Purba, Kuras, and Kusman Sudibjo. 2020. "The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3(3):1606–17. doi: 10.33258/birci.v3i3.1091.
- Rahman, Ahmad Aji, Yusniar Lubis, and Khairul Saleh. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan." *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)* 1(1):45–55. doi: 10.31289/jiperta.v1i1.76.

- Razak, Abdul, Sarpan Sarpan, and Ramlan Ramlan. 2018. "Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar." *International Review of Management and Marketing* 8(6):67–71.
- Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I. Gede Riana. 2014. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa)." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3(9):533–50.
- Sari, Yanti Komala. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* VI(2):119–27.
- Sari, Yanti Komala. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* VI(2):119–27.
- Siagian, Tomy Sun, and Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahrani, Muchlis, Hernawaty Hernawaty, and Alex Winarno. 2022. "The Effect of Ethical Leadership On Job Performance: The Mediating Role of Public Service Motivation and Normative Commitment." *Journal of Leadership in Organizations* 4(1). doi: 10.22146/jlo.70614.
- Syahrani, Muchlis, Hernawaty Hernawaty, and Alex Winarno. 2022. "The Effect of Ethical Leadership On Job Performance: The Mediating Role of Public Service Motivation and Normative Commitment." *Journal of Leadership in Organizations* 4(1). doi: 10.22146/jlo.70614.
- Tirtayasa, Andayani dan. 2019. "The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):45–54.
- Top, Cemil, Bryar Mohammad, Sharif Abdullah, Akar Hemn, and Mahmood Faraj. 2020. "Transformational Leadership Impact on Employees Performance." *Eurasian Journal of Management & Social Sciences* 1(1):49–59. doi: 10.23918/ejmss.v1i1p49.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 544-552.
- Wolor, Christian Wiradendi, Solikhah Solikhah, nadya fadillah fidhyallah, and deniar puji lestari. 2020. "Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(10):443–50. doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.44.