
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG KEDIRI)

Yanuwestri Kusuma Dewi¹, Moh. Hasim², Leni Novita Sari³

yanuwestri.dewi@gmail.com, ¹mohhasim7660@gmail.com, ²leninovita2209@gmail.com ³

Abstrak

Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai. Metode menggunakan kuantitatif deskriptif dengan responden pegawai PT. Tabungan Negara Persero Kediri. Adapun hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap, kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri yaitu semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai dan demikian pula sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin buruk. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap, kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri yaitu semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai dan demikian pula sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin buruk.

Kata Kunci : Kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai

Abstract

Leadership is an effort to influence many people through communication to achieve goals, how to influence people with instructions or orders, actions that cause others to act or respond and cause positive change, important dynamic forces that motivate and coordinate organizations in order to achieve goals, the ability to create self-confidence and support among subordinates so that organizational goals can be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee work motivation. The method used is descriptive quantitative with respondents being employees of PT. Tabungan Negara Persero Kediri. The results of this study are Leadership has a positive and significant effect on employee performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kediri Branch Office, namely the better the leadership created, the employee performance will increase and vice versa the worse the leadership, the worse the employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kediri Branch Office, namely the better the motivation created, the employee performance will increase and vice versa the worse the leadership, the worse the employee performance.

Keywords : Leadership, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Faktor internal seperti produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk mencapai hasil maksimal dalam implementasinya. Perlu disadari bahwa peran pegawai merupakan penggerak utama atas bahwa peran pegawai merupakan penggerak utama atas kelancaran proses-proses dalam perusahaan, walaupun tidak luput dari sedikit banyaknya permasalahan yang akan mereka hadapi untuk mencapai kemajuan perusahaan. Pada usaha untuk memperoleh kemajuan tersebut, peranan pengawasan pada pegawai merupakan suatu solusi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan mengatasi permasalahan yang akan dihadapi. Pengawasan adalah hal yang sangat berperan penting dalam setiap perusahaan yang bergerak dibidang apapun, karena hasil dari pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat menghasilkan suatu hasil yang optimal dan akan mendorong pegawai agar dapat lebih giat dalam berkerja. Pengawasan juga dapat di fungsikan sebagai instrumen untuk mengubah perilaku tidak baik oleh pegawai atau disfungsi, agar yang bersangkutan memiliki perilaku kerja yang baik dari sebelumnya, jadi pengawasan sangat efektif untuk meningkatkan pelaksanaan kerja agar tidak ada perilaku menyimpang pada pekerja baik itu dari faktor internal maupun eksternal.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengaruh kinerja Pegawai dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan

kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif menggunakan kumpulan data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian serta dalam mengolah data dibantu dengan metode statistika. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian kurang lebih selama 6 (enam) bulan yaitu mulai tanggal 01 Agustus 2023 s.d 31 Januari 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan bagaimana pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri. Dalam penelitian ini melibatkan 45 orang pegawai sebagai sampel populasi penelitian. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam dilihat pada tabel a) di bawah ini:

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	25 orang	55,56%
2.	Perempuan	20 orang	44,44%
Jumlah		45 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

b) Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia dalam dilihat pada tabel b) di bawah ini:

No.	Usia	Responden	Persentase
1.	20 – 35 Tahun	41 orang	91,11%
2.	36 – 56 Tahun	4 orang	8,89%
Jumlah		45 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

c) Berdasarkan Pendidikan Responden Berkaitan dengan pendidikan terakhir responden dapat dilihat dalam tabel c) di bawah ini :

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
1.	Strata 1	35 orang	77,78%
2.	Diploma 3	10 orang	22,22%
Jumlah		45 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Deskripsi Variabel

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di setiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 45 orang, maka:

Skor tertinggi (Y) : 45 orang x 5 = 225

Skor terendah (X) : 45 orang x 1 = 45

Range skor secara persentase :

0	-	20	% :	Sangat tidak setuju
21	-	40	% :	Tidak setuju
41	-	60	% :	Netral
61	-	80	% :	Setuju
81	-	100	% :	Sangat setuju

Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) serta Perhitungan Skot Variabel Bebas

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator – indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂), sebagai berikut : Pernyataan Tanggapan Responden Kepemimpinan (X₁) Indikator – indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya sebagai berikut :

Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	45	100									45	
X1.2	45	100									45	
X1.3			45	100							90	
X1.4					45	100					135	
X1.5					45	100					135	
Rata - Rata											450	90%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari data yang telah diolah pada tabel a) diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Kepemimpinan (X_1), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 90% yang berada pada range skor **sangat setuju**. Pernyataan Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X_2) Indikator – indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya sebagai berikut :

Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1					45	100					135	
X1.2					45	100					135	
X1.3			45	100							90	
X1.4					45	100					135	
X1.5					45	100					135	
Rata - Rata											630	126%

Dari data yang telah diolah pada tabel b) diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Motivasi Kerja (X_2), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 126% yang berada pada range skor **sangat setuju**. Pernyataan Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y) Indikator – indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya sebagai berikut :

Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1					45	100					135	
X1.2			45	100	45	100					90	
X1.3					45	100					135	
X1.4			45	100							90	
X1.5			45	100							90	
Rata - Rata											540	108%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari data yang telah diolah pada tabel c) diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Kinerja Pegawai (Y), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 108% yang berada pada range skor **sangat setuju**

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap, kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai dan demikian pula sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin buruk. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap, kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai dan demikian pula sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin buru/

Dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai, maka disarankan harus tetap menerapkan kepemimpinan yang baik dalam perusahaan tersebut agar Pegawai tersebut mampu termotivasi ketika pemimpinnya baik dalam melakukan segala hal, disebabkan dalam suatu instansi maupun organisasi itu tetap ada pada tangan pemimpin tersebut.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS .Semarang: BP UNDIP.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumiaksara.
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: UnnesPress.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.

- Yogyakarta:Pustaka Pelajar Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian.
Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber daya Manusia.
Yogyakarta : Graha Ilmu.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bernardin & Russel.2006. Manajemen Sumber Daya Manusia.
Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico. Website internal Bank
BTN www.bankbtn.co.id