

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WOM FINANCE BENGKULU

Taufik Bustami¹, Barian Rahmanda Lambara²
¹Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Taufikbustami@gmail.com, Barianlambara2000@gmail.com

Abstrak

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada WOM Finance Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden, yaitu karyawan WOM Finance Bengkulu. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menilai signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini menemukan bahwa secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada WOM Finance Bengkulu. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 6.422 + 0.373(X1) + 0.646(X2)$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 0.373 dan 0.646 unit. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu memperhatikan dan mengoptimalkan gaya kepemimpinan serta strategi peningkatan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, WOM Finance Bengkulu

Article History

Received: September 2024
Reviewed: September 2024
Published: September 2024

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance (WOM Finance) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan (leasing) kendaraan bermotor dan pinjaman dana tunai. Di tengah persaingan yang ketat dengan perusahaan leasing lainnya, WOM Finance menuntut karyawannya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi guna mempertahankan serta meningkatkan keberhasilan perusahaan, yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bagi karyawan. Keberhasilan ini dapat tercermin dalam bentuk peningkatan gaji, bonus, insentif yang besar, serta jenjang karir yang lebih baik bagi karyawan yang berprestasi. Kesuksesan perusahaan ini tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang dimilikinya.

Namun, perusahaan masih menghadapi beberapa kendala. Salah satunya adalah adanya karyawan yang menunda pekerjaan, sehingga sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, beberapa karyawan sering menunda kunjungan harian atau visit konsumen, yang menyebabkan penyelesaian masalah tunggakan tidak dapat dilakukan dengan cepat. Berdasarkan rekapitulasi absensi, masalah disiplin karyawan ini tampak menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen perusahaan.

Menurut Rizki, salah satu karyawan WOM Finance di Bengkulu, salah satu permasalahan yang sering dihadapi adalah tingginya tingkat pergantian atau turnover karyawan, khususnya di bidang pemasaran atau lapangan. Hal ini dikarenakan target yang diberikan oleh perusahaan seringkali dianggap memberatkan bagi sebagian karyawan. Meskipun demikian, perusahaan telah berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawannya melalui pelatihan berstandar AHM serta pemberian reward atau bonus bagi mereka yang berhasil mencapai target tertentu.

Fenomena yang terjadi di WOM Finance menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan, yang diduga disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja, moral kerja, dan penurunan kualitas hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Salah satu faktor yang mungkin menjadi penyebab utama adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Beberapa karyawan merasakan ketidakjelasan terkait gaya kepemimpinan yang ada, yang pada akhirnya menciptakan kebingungan dalam memahami harapan dan peran mereka di perusahaan.

Selain itu, menurut Rizki, sistem pengakuan dan reward yang tidak jelas atau kurang transparan juga menjadi sumber ketidakpuasan di kalangan karyawan. Karyawan merasa kesulitan untuk menilai seberapa jauh kinerja mereka dihargai karena tidak adanya pemahaman yang jelas tentang kriteria penilaian. Akibatnya, motivasi untuk berprestasi lebih baik dan meningkatkan kinerja cenderung menurun, yang berdampak negatif pada produktivitas dan dedikasi karyawan.

Kurangnya informasi tentang peluang jenjang karir di perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tanpa tujuan karir yang jelas, karyawan merasa kehilangan arah dalam pengembangan profesional mereka. Hal ini tidak hanya merugikan karyawan secara individu, tetapi juga dapat menyebabkan perusahaan kehilangan talenta terbaik dan tidak memaksimalkan potensi sumber daya manusianya.

Dalam konteks ini, diperlukan upaya dari pihak manajemen untuk memberikan klarifikasi dan transparansi dalam hal gaya kepemimpinan, sistem penghargaan dan reward, serta peluang jenjang karir di perusahaan. Dengan demikian, WOM Finance dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Eirik Martinus dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya** membahas pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Akbar Hidayat dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening** juga meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, namun dengan tambahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Persamaan dari kedua penelitian ini terletak pada variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Namun, penelitian Akbar Hidayat menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai pembeda dari penelitian Eirik Martinus. Kedua penelitian ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun penelitian Hidayat memberikan pandangan lebih lanjut mengenai peran kepuasan kerja dalam hubungan tersebut.

3. Metodologi

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang bersifat sebab-akibat, di mana terdapat variabel independen dan dependen (Sugiyono et al., 2020). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dianalisis dinyatakan dalam bentuk angka.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka yang dihitung menggunakan metode statistik. Data tersebut diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu dan dianalisis menggunakan tabel-tabel untuk mempermudah pengolahan melalui program SPSS for Windows.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono et al. (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 30 karyawan PT. WOM Finance Bengkulu.

3.3.2 Sampel Jenuh

Sugiyono et al. (2020) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel yang representatif. Namun, dalam penelitian ini, karena jumlah populasi sedikit (kurang dari 100 orang), peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 30 karyawan PT. WOM Finance Bengkulu.

3.3.3 Sampling Jenuh

Menurut Sugiyono et al. (2020), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan untuk melibatkan semua anggota populasi tanpa kecuali. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT. WOM Finance Bengkulu yang berjumlah 30 orang akan dijadikan sampel. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, peneliti memastikan bahwa seluruh populasi karyawan diikutsertakan dalam penelitian, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi populasi secara keseluruhan tanpa bias.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang dibutuhkan untuk menjawab masalah penelitian atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang berisi serangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian, di mana setiap jawaban memiliki makna dalam menguji hipotesis (Arikunto, Suharismi; 2010:151). Peneliti membagikan lembar kuesioner kepada responden untuk memperoleh informasi terkait masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Bentuk pernyataan dalam kuesioner memiliki pilihan jawaban responden dengan kategori SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TAP (Tidak Ada Pendapat), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skor yang digunakan adalah 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif. Skor tersebut didasarkan pada skala Likert, dengan pernyataan terstruktur yang mendekati harapan responden, di mana semakin tinggi nilai skor yang dipilih, semakin tinggi tingkat kesetujuan (Sugiyono et al., 2020).

4. Hasil dan Pembahasan

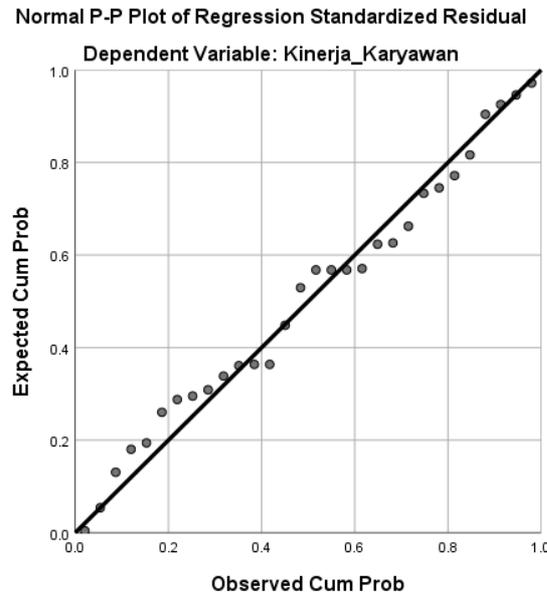
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini

menggunakan distribusi pada grafik P-P plot. Uji normalitas menggunakan grafik P-P plot menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24, Untuk Hasil Uji normalitas sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4. 1 Grafik Normal Plot
 Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)



Sumber: Data Penelitian 2024

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa uji normalitas berdasarkan grafik histogram dan grafik normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka uji normalitas baik dengan menggunakan grafik histogram maupun grafik normal probability plot tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu faktor Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja saling berhubungan secara linear. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinear. Pengujian multikolinearitas menggunakan software SPSS versi 25 untuk hasil uji multikolinearitas sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 1
 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_Kepemimpinan	.277	3.606

Motivasi_Kerja	.277	3.606
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan		

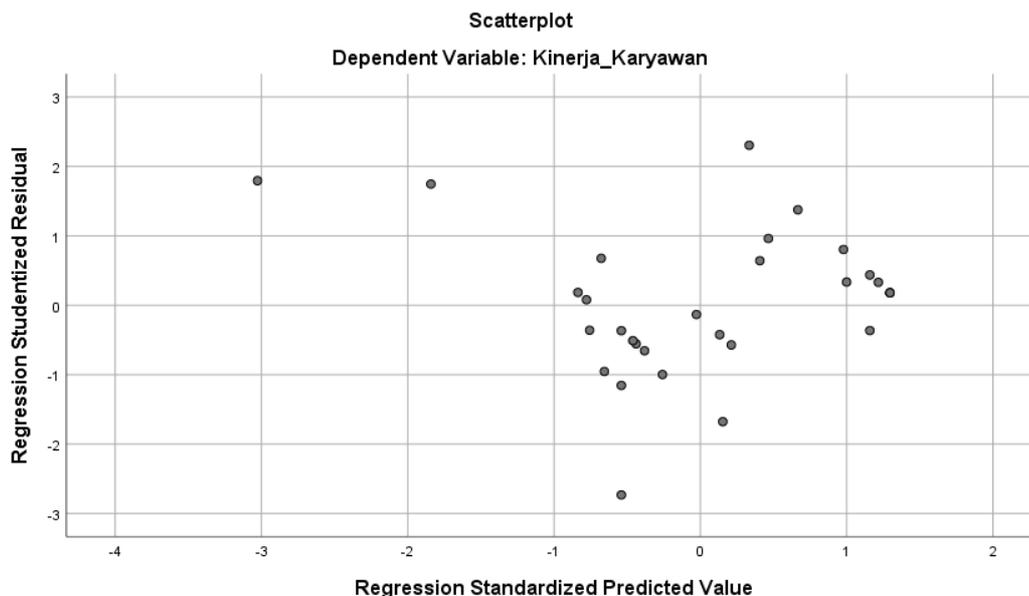
Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini sebagaimana dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4. 2 Uji penyimpangan Heteroskedastisitas
Antara Variabel – Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)



Sumber: Data Penelitian 2024

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas 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 heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan(Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan Pada Wom FinanceBengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 25,0 For Windows, maka diperoleh untuk hasil regresi linier berganda sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.422	3.927		1.635	.114
	Gaya_Kepemimpinan	.373	.153	.420	2.434	.002
	Motivasi_Kerja	.646	.224	.497	2.880	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Penelitian 2024

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6.422 + 0.373(X_1) + 0.646 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 6.422 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawanakan tetap yaitu 6.422.
2. Koefisien Regresi (X_1), sebesar 0.373 mempunyai makna jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan(Y) akan naik sebesar 0.373 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi (X_2), sebesar 0.646 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi Kerja(X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan(Y) akan naik sebesar 0.646 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap tetap.

Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah (X_2), Variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0.646.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan(Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 25 didapatkan uji koefisien determinasi sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 3
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.761	2.606

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, maka diperoleh R (korelasi) sebesar 0.882 artinya terdapat korelasi atau hubungan yang sangat antara Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan WOM Finance karena nilai R berada di antara 0.80 – 1.000 Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah dikemukakan maka terdapat hubungan positif Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan WOM Finance termasuk dalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai koefisien determinasi R. Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.777 Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerjaterhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.777 atau 77,7% terhadap Kinerja Karyawan pada Wom Finance Bengkulu. Sedangkan sisanya sebesar 0.223 atau 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.422	3.927		1.635	.114
	Gaya_Kepemimpinan	.373	.153	.420	2.434	.002
	Motivasi_Kerja	.646	.224	.497	2.880	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Penelitian 2024

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara jumlah sampel (n) = 30, jumlah variabel (k) = 3, $df = (n-k) = 30 - 3 = 27$ diperoleh $t_{tabel} = 2.052$. Setiap variabel sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.434 > 2.052$) dan ($sig \alpha = 0.002 < 0.05$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada Wom Finance Bengkulu.
2. Motivasi Kerja(X_2) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.880 > 2.052$) dan ($sig \alpha = 0.004 < 0.05$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada Wom Finance Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) maka digunakan uji f. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 190 dan jumlah parameter (k) adalah 4 sehingga di peroleh, $df1 = k-1 = 3 - 1 = 2$, $df2 = n-k = 30 - 3 = 27$. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F. Hasil uji F sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressio n	640.090	2	320.045	47.123	.000 ^b
	Residual	183.377	27	6.792		
	Total	823.467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan						

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 54.273 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.96 yaitu ($47.123 > 2.96$) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0.05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada Wom Finance Bengkulu.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada konsumen Wom Finance Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 30 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Wom Finance Bengkulu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia l	Part
1	(Consta nt)	6.422	4.465		.493	.625			
	Disiplin_Kerja	.373	.153	.420	2.434	.373	.833	.725	.578
	Kompe nsasi	.646	.224	.497	2.880	.004	.603	.115	.664

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada Tabel 4.19 diperoleh nilai sebesar $r = 0.373$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang Rendah. Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah 33,4% [$Kd = (0.578)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,005 < 0,000$ maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Gaya Kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peningkatan atau

perubahan dalam Gaya Kepemimpinan dapat secara signifikan meningkatkan Kinerja Karyawan di WOM Finance.

Hasil penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Wom Finance Bengkulu. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan meningkat Kinerja Karyawan pada Wom Finance Bengkulu akan meningkat. Hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa Gaya Kepemimpinan semakin baik dan efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian mengungkapkan bahwa pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang jelas, realistis, dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Hal ini tergambar dalam penelitian Hasil penelitian oleh Erik Martinus 2016 mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, sehingga kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.422	4.465		.493	.625			
	Disiplin_Kerja	.373	.153	.420	2.434	.373	.833	.725	.578
	Kompetensi	.646	.224	.497	2.880	.004	.603	.115	.664

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Tabel 4.19 diperoleh nilai sebesar $r = 0.646$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang Kuat. Besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah 44% [$Kd = (0.664)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,005 < 0,000$ maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, dengan adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dengan cara meningkatkan faktor-faktor yang memotivasi mereka, seperti memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menyediakan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja di WOM Finance.

Hasil penelitian pada variabel Motivasi Kerja adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Wom Finance Bengkulu. Artinya apabila Motivasi Kerja meningkat Kinerja Karyawan pada Wom Finance Bengkulu akan meningkat. Hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di WOM Finance Bengkulu. Artinya, jika tingkat motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan di WOM Finance Bengkulu juga akan mengalami peningkatan. Penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik.

Hal ini tergambar dalam penelitian Hasil penelitian oleh Akbar Hidayat 2021 mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan pada Wom Finance Bengkulu. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Wom Finance Bengkulu. Hal ini menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik pada Wom Finance Bengkulu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil uji terhadap variabel Motivasi Kerja, hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Wom Finance Bengkulu. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi Kerja yang baik pada Wom Finance Bengkulu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Wom Finance Bengkulu.

Daftar Referensi

- Aisyah, R. N. A., & Septiana, M. D. S. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan. *Sospoli Institute Journal*.
<https://www.jisip.org/index.php/sij/article/view/10>
- Amirudin, A., & Bakar, N. A. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Media ...*. <https://journal.jompu.org/index.php/jundikma/article/view/7>
- Bayu, G., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). MELALUI VARIABEL INTERVENING MOTIVASI KERJA DI HEAD OFFICE PT MARIFOOD. 5(3).
- Ghozali, Z., Hanifa, R., & Hendrich, M. (2019). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Metode RGEC (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Tbk) Periode 2012-2016. *Mbia*.
<https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/500>
- Hafizhah, I. Z., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Syarif, N. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Haryani, R., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru. *Jurnal Basicedu*. <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/2617>
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (n.d.). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). 3(7), 1268–1272.

- Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal*
<https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master/article/view/23>
- Meilasari, E. (2022). Korelasi prestasi belajar siswa dengan gaya Kepemimpinan Guru sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*.
<https://ejournal.papanda.org/index.php/jipi/article/view/183>
- Mohd.Kurniawan DP1. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., & ... (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of*
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/231>
- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan. *JISIP (Jurnal Ilmu*
<https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/2015>
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Supu, A. L. A., Agustin, P., & ... (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi*
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1209>
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Prasetya, G. A., & ... (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita* <http://glorespublication.org/index.php/jupenus/article/view/300>