



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR TANAoba LAIS MANEKAT

Nana Arwana Milenia Laa

Universitas Media Nusantara Citra

Andi Heru Susanto

Universitas Media Nusantara Citra

Jl. Raya Panjang Green Garden A8/1. Jakarta Barat, DKI Jakarta

nanaarwana21@gmail.com

Abstract. *This study is quantitative research that aims to determine the influence of transformational leadership variables and motivation on employee performance variables. The sample used was 100 employees of PT BPR Tanaoba Lais Manekat with a questionnaire instrument. Instrument quality testing is carried out through validity tests and reliability tests. The data analysis method uses descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis tests. The results showed that, H_1 is accepted which means transformational leadership affects employee performance. H_2 is accepted which means motivation has an affect on performance. H_3 is accepted which means transformational leadership and motivation variables simultaneously affects employee performance. In this study, only examined the variables of transformational leadership and motivation, so there are other variables that affect employee performance that were not included in this study.*

Keywords: *transformational leadership, work motivation, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 100 dari karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat dengan instrumen kuesioner. Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan statistika deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, H_1 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H_2 diterima yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja. H_3 diterima yang berarti variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, hanya meneliti variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi saja, sehingga terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang maksimal. Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial serta sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2006), sumber daya manusia memiliki arti organisasi yang sangat penting yang juga membantu fungsi organisasi serupa lainnya. Sumber Daya Manusia merupakan faktor krusial yang mempengaruhi pertumbuhan dan umur panjang organisasi manapun, sehingga sangat memungkinkan untuk menyatakan bahwa suatu organisasi akan makmur secara signifikan jika memiliki daya manusia yang kompeten dan handal dalam bidang pekerjaannya. Menurut Putra & Subudi (2015) untuk memaksimalkan fungsi tunggal yang paling penting dalam bisnis yakni efisiensi dan efektivitas, kualitas tenaga kerja harus ditangani dengan hati-hati dan profesional.

Sumber daya manusia sebagai faktor penting perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan, karena membuat tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan dan selanjutnya kinerja fungsi-fungsi perusahaan memberikan sumbangan terhadap pencapaian kinerja perusahaan. (Putra & Subudi, 2015). Upaya untuk menciptakan kinerja yang optimal pada PT BPR Tanaoba Lais Manekat, kenyataannya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi seperti permasalahan keterlambatan karyawan dan tidak bekerja tanpa adanya surat izin. Hal inilah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga selalu melakukan kesalahan dalam bekerja serta tidak dapat terselesaikan target perusahaan.

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai jenis kepemimpinan yang dapat menginspirasi atau memotivasi pekerja, menyebabkan produktivitas mereka meningkat dan mungkin melampaui apa yang mereka hasilkan sebelumnya (Apriyanto & Budhi Satrio, 2015). Pengikut seorang pemimpin transformasional memastikan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat dari pemimpin, dan mereka akan termotivasi untuk melakukannya (Apriyanto & Budhi Satrio, 2015). Pemimpin dapat mengarahkan karyawan untuk berubah di dalam diri tiap individu, sehingga akan

berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Pemimpin yang transformasional menunjukkan rasa percaya dalam kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi adalah sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, ketulusan, dan bersungguh-sungguh sehingga ia mendapat hasil yang baik dan (Farisi *et al.*, 2020). Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara produktif sehingga mampu mencapai tujuan baik individual maupun dalam kelompok (Suci & Wimba, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe (2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Asbary *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al.*, (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan *research gap* di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Tanaoba Lais Manekat”.

KAJIAN TEORITIS

Dalam mencapai tujuan organisasi, manajemen adalah komponen kunci dari semua perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan proyek lainnya (Danupranata, 2013). Manajemen merupakan kegiatan yang melibatkan pelaksanaan kerja organisasi melalui penggunaan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi menggunakan sumber dayanya (orang, uang, bahan, mesin, dan metode) (Abdullah, 2014). Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan adalah empat fungsi manajemen yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah teori atau metode untuk mengatur hubungan bisnis dan perjanjian personil (*tenance agreement*) secara efisien dan efektif yang dapat digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi (Laili, 2016). Setiap individu dapat berkontribusi secara terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi karena manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pengelolaan individu di dalam suatu organisasi (Purnama, 2016). Menciptakan manusia yang produktif merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia (Susan, 2019).

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin dengan visi yang kuat dan jelas, selalu memberikan inspirasi kepada pengikutnya, memiliki orientasi jangka panjang, berintegritas tinggi, mampu membawa perubahan bagi perusahaan sehingga terciptanya loyalitas kerja yang tinggi kepada pemimpin (Klau *et al.*, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberikan informasi langsung kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Wote *et al.*, 2019).

Motivasi adalah dorongan yang diberikan individu untuk bertindak dan selanjutnya orang tersebut akan berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan (Dalimunthe, 2018). Motivasi adalah proses yang menyoroti tekad, intensitas, dan kapasitas individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja dalam diri seseorang untuk pekerjaan secara efektif, dan terintegritas untuk mencapai tingkat kinerja (Adha *et al.*, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diciptakan karyawan pada periode tertentu dengan menuntaskan tanggung jawab yang diembankan kepadanya (Novitasari & Satriyo, 2016). Tania (2017) kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu saat melaksanakan tugas. Tugas diberikan kepada individu berdasarkan kecakapan, pengalaman, ketekunan, optimisme, dan waktu mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Objek penelitian yang sudah ditentukan peneliti terdiri dari dua variabel *independent* yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2)

terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja (Y), dengan subjek penelitian yaitu karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat, berjumlah 140 orang. Sampel penelitian berdasarkan pada tabel yang dikemukakan oleh Stephen Isaac dan William B. Michael dengan galat 5%, maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*.

Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner berupa beberapa pernyataan dengan empat alternatif jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) disetiap pertanyaan dengan tipe skala pengukuran empat poin. Pengujian instrument melalui uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis data menggunakan statistika deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan ke sampel sesungguhnya yaitu karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat, dengan 100 responden. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kelayakan dari instrumen kuesioner yang dipakai peneliti.

1. Uji Instrumen Penelitian

Table 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)				
X1.1	0,514	>	0,195	Valid
X1.2	0,359	>	0,195	
X1.3	0,341	>	0,195	
X1.4	0,371	>	0,195	
X1.5	0,198	>	0,195	
X1.6	0,403	>	0,195	
X1.7	0,460	>	0,195	
X1.8	0,283	>	0,195	

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR TANAQBA LAIS MANEKAT*

Item Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
X1.9	0,351	>	0,195	
X1.10	0,335	>	0,195	
Variabel Motivasi (X2)				
X2.1	0,441	>	0,195	Valid
X2.2	0,310	>	0,195	
X2.3	0,308	>	0,195	
X2.4	0,493	>	0,195	
X2.5	0,459	>	0,195	
X2.6	0,446	>	0,195	Valid
X2.7	0,318	>	0,195	
X2.8	0,369	>	0,195	
X2.9	0,213	>	0,195	
X2.10	0,408	>	0,195	
X2.11	0,414	>	0,195	
X2.12	0,407	>	0,195	
X2.13	0,394	>	0,195	
X2.14	0,392	>	0,195	
X2.15	0,293	>	0,195	
Variabel Kinerja (Y)				
Y1	0,390	>	0,195	Valid
Y2	0,438	>	0,195	
Y3	0,228	>	0,195	
Y4	0,202	>	0,195	
Y5	0,421	>	0,195	
Y6	0,338	>	0,195	
Y7	0,203	>	0,195	
Y8	0,486	>	0,195	
Y9	0,252	>	0,195	
Y10	0,241	>	0,195	
Y11	0,484	>	0,195	
Y12	0,381	>	0,195	
Y13	0,224	>	0,195	
Y14	0,205	>	0,195	

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Statistik Reliabilitas	
cronbach alpha	item
0,724	10

0,854	15
0,720	14

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa item-item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel karena $> 0,60$.

2. Teknik Analisis Data

a) Statistika Deskriptif

Tabel 3. Deskriptif Statistik Variabel Kepemimpinan Transformatasional

Deskriptif Statistik								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Median	Std. Deviation
X1.1	100	1	3	4	383	3.83	4.00	.377
X1.2	100	2	2	4	386	3.86	4.00	.376
X1.3	100	1	3	4	385	3.85	4.00	.358
X1.4	100	1	3	4	387	3.87	4.00	.338
X1.5	100	1	1	2	173	1.73	2.00	.446
X1.6	100	2	2	4	387	3.87	4.00	.366
X1.7	100	1	3	4	384	3.84	4.00	.368
X1.8	100	1	3	4	392	3.92	4.00	.272
X1.9	100	1	3	4	381	3.81	4.00	.394
X1.10	100	1	1	2	171	1.71	2.00	.456

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Tabel 4. Deskriptif Statistik Variabel Motivasi

Deskriptif Statistik								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Median	Std. Deviation
X2.1	100	1	3	4	393	3.93	4.00	.256
X2.2	100	2	2	4	388	3.88	4.00	.356
X2.3	100	1	1	2	171	1.71	2.00	.456
X2.4	100	2	2	4	380	3.80	4.00	.426
X2.5	100	1	3	4	391	3.91	4.00	.287
X2.6	100	1	1	2	173	1.73	2.00	.446
X2.7	100	1	3	4	390	3.90	4.00	.301
X2.8	100	2	2	4	386	3.86	4.00	.376
X2.9	100	1		2	175	1.75	2.00	.435
X2.10	100	1	3	4	380	3.80	4.00	.402
X2.11	100	1	3	4	375	3.75	4.00	.435
X2.12	100	1	1	2	167	1.67	2.00	.472
X2.13	100	1	3	4	390	3.90	4.00	.301
X2.14	100	1	3	4	381	3.81	4.00	.394
X2.15	100	3	1	4	169	1.69	2.00	.544

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Tabel 5. Deskriptif Statistik Variabel Kinerja

Deskriptif Statistik								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Median	Std. Deviation
Y1	100	1	3	4	396	3.96	4.00	.196
Y2	100	1	3	4	397	3.97	4.00	.171
Y3	100	1	3	4	390	3.90	2.00	.301
Y4	100	1	3	4	389	3.89	4.00	.314
Y5	100	3	1	4	172	1.72	4.00	.514
Y6	100	1	3	4	384	3.84	2.00	.368
Y7	100	2	2	4	389	3.89	4.00	.345
Y8	100	3	1	4	180	1.80	4.00	.531
Y9	100	1	3	4	386	3.86	2.00	.348
Y10	100	1	3	4	392	3.92	4.00	.272
Y11	100	3	1	4	185	1.85	4.00	.435
Y12	100	1	3	4	385	3.85	2.00	.358
Y13	100	1	3	4	393	3.93	4.00	.256
Y14	100	3	1	4	184	1.84	4.00	.443

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

b) Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100
Asymp. Sig. (2-tailed)	.179 ^c

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel 6 maka menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,179 > 0,05$ yang berarti data yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	.916	1.092
	Motivasi	.916	1.092

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel 7 pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan memperoleh nilai *collinearity tolerance* variabel X1 dan X2 sebesar $0,916 > 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,092 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa, data yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.983
	Kepemimpinan Transformasional	.845
	Motivasi Kerja	.809

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Pada tabel 8 diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional yaitu $0,845 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel motivasi yaitu $0,809 > 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	31.570	18.576	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.119	2.648	.009
	Motivasi Kerja	.225	8.172	.000

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel 9 maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 31,570 + 0,119X_1 + 0,225X_2 + e$$

Dimana:

$\hat{Y}$ = Kinerja

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Motivasi

e = eror

Hasil analisis berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta yaitu 31,570 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi 0 dan sifatnya konstan, maka kinerja karyawan akan bernilai 31,570.
- 2) Tingkat koefisien regresi yang dimiliki variabel kepemimpinan transformasional yaitu 0,119 dan bernilai positif. Apabila variabel bebas bernilai konstan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,119.
- 3) Tingkat koefisien regresi yang dimiliki variabel motivasi yaitu 0,225 dan bernilai positif. Apabila variabel bebas bernilai konstan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,225.

d) Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	31.570	18.576	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.119	2.648	.009
	Motivasi Kerja	.225	8.172	.000

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Pada tabel 10 hasil uji parsial variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai t hitung > t tabel yaitu $2,648 > 1,98$ serta nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,009 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Untuk variabel motivasi memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu $8,172 > 1,98$ serta nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	47.134	.000 ^b
	Residual	97		
	Total	99		

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel 11 hasil uji simultan menunjukkan nilai f hitung > f tabel yaitu $47,134 > 3,09$ serta nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara simultan.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.482	.57656

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Pada tabel 12 dijelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,493 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh sebesar 49,3% terhadap kinerja karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat serta 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis yaitu secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,648 > 1,98$ serta nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,009 < 0,05$. Pengaruh pemimpin yang transformasional di PT BPR Tanaoba Lais Manekat yaitu sikap pemimpin yang selalu menaungi karyawan dengan adanya kegiatan apel pagi beserta dengan doa bersama sebelum melaksanakan tugas dan selalu mengarahkan, mendukung, serta terlibat langsung bersama karyawan dalam berbagai kegiatan seperti penghijauan lahan kering, pendampingan terhadap usaha ekonomi Jemaat GMT, dan terlibat dalam pengembangan kegiatan usaha Masyarakat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” yang memiliki hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $3,017 > t$ tabel $1,98$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis yaitu secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $8,172 > 1,98$ serta nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat yaitu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia salah satunya yaitu dengan adanya kegiatan cerdas cermat yang dilakukan setiap tahunnya dengan tujuan untuk mengasah kemampuan karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berprestasi, berkualitas, profesional, dan bertanggungjawab.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi *et al.*, (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang memiliki hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $2,128 > t$ tabel $2,000$ dan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja

Hasil yang diperoleh peneliti yaitu secara simultan variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $47,134 > 3,09$ serta nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tania (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Premier Management Consulting” yang memiliki hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar $36,801 > f$ tabel $3,35$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan tabel 12 hasil uji koefisien determinasi, variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi memengaruhi variabel kinerja sebesar 49,3% yang berarti kepemimpinan transformasional dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat sebesar 49,3% dan 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berlandaskan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh FoEh *et al.*, (2021) dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang” pada tahun 2021, yang memiliki hasil penelitian bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin dan pelatihan. Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hirarto & Sartika (2021) dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang” dengan hasil yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir. Dari kedua penelitian terdahulu tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain dan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

- a) Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat. Hal ini disebabkan karena jika peran pemimpin yang selalu memberikan teladan, mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah, serta memberikan sarana dan prasarana fisik untuk mendukung pekerjaan karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- b) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat. Hal ini disebabkan karena adanya motivasi yang disertai dengan faktor pendukung seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan yang menantang dan adanya kemajuan maka kinerja karyawan dapat lebih meningkat.
- c) Kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat sebesar 49,3%, sedangkan 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Saran

a) Saran Teoritis

Penelitian ini hanya dilakukan pengujian terhadap dua variabel *independent* saja, oleh karena itu peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Saran Praktis

Variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat sebesar 49,3%, sedangkan 50,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor yang diteliti seperti disiplin, pelatihan dan pengembangan karir. Oleh karena itu, pimpinan PT BPR Tanaoba Lais Manekat harus tetap mengoptimalkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya kepemimpinan transformasional dan motivasi saja tetapi faktor lainnya juga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus karena atas kebaikan dan anugerah-Nya yang begitu besar dalam hidup penulis. Terima kasih kepada kedua orang tua tersayang dan keluarga besar yang selalu mendukung, mendoakan, dan membantu penulis. Terima kasih kepada Pimpinan, Para Dosen, Staf, dan rekan mahasiswa Universitas Media Nusantara Citra atas bimbingan dan kerja samanya. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh Karyawan PT BPR Tanaoba Lais Manekat, yang telah mendukung dalam penulisan riset ini.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, H. M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Apriyanto, W., & Budhi Satrio, R. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JURM)*, 4(11), 1–6.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 55–57.
- Danupranata, G. (2013). Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah. *Salemba Empat*. Salemba Empat.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292.
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10–25.
- Klau, G. K., Andriyani, S., & Gana, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekata Kota Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 13(3), 229–306.
- Laili, D. I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–2.
- Novitasari, P., & Satriyo, B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9), 1–20.
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 27–36.
- Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pendungan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3146–3152.
- Suci, K. M., & Wimba, I. G. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan The Miracle Villa Nusa Dua). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1096–1103.

- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, STIE YKPN.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Wote, V., Yeni, A., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465.