

# Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA AUTOSHINE CARWASH BANDAR LAMPUNG ..... <i>Adithiya, Andala R P Barusman dan M Oktavianur</i>	1-11
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOLWIN TRANS LOGISTIK ..... <i>Aditya, Marzuki Noor dan Hendti Dunan</i>	12-20
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA INSEMINATOR PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH ..... <i>Andi A, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i>	21-27
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( <i>ACCOUNT REPRESENTATIVE</i> ) PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK ..... <i>Arya F, Andala R P Barusman dan Haninun</i>	28-32
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR FAJAR WARAPASTIKA WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR ..... <i>Dede K, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	33-40
ANALISIS EFEKTIVITAS STRATEGI PROMOSI TEST RIDE TERHADAP PERSEPSI PENGGUNA SEPEDA MOTOR YAMAHA ..... <i>Dwi Hardani, Agus Wahyudi dan Hendri Dunan</i>	41-45
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG ..... <i>Erpiana, Khomsahrial dan V. Saptarani</i>	46-52
PENGARUH SPESIFIKASI PEKERJAAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG ..... <i>Eriko, Hendri Dunan dan M. Oktavianur</i>	53-68

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 1	Halaman 1 – 68	Bandar Lampung Maret 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR FAJAR WARAPASTIKA WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR

**Dede Kurniawan<sup>1</sup>, Iskandar Ali Alam<sup>2</sup>, A. Suharyo<sup>3</sup>**  
Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*gambaran kinerja karyawan PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur diindikasikan masih rendah. Gejala yang muncul adalah tidak tercapainya target nasabah sesuai dengan standar nasabah yang ditetapkan PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur selama tahun 2014 yaitu sebesar 175 orang, sedangkan realisasi nasabah yang tercapai hanya 60 orang atau baru tercapai sebesar 34%. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur.*

*Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 23,771 lebih besar daripada 4,20 dengan tingkat signifikan 0,000. karena probability atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

*keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel kinerja karyawan dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "Memahami Orang lain".*

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

## Pendahuluan

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan mengefektifkan atau melalui aspek kepemimpinan, dalam mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan sosok pimpinan yang mampu menggerakkan karyawannya sehingga tujuan instansi dapat terlaksana secara efektif dan efisien dengan kata lain karyawan dapat berkinerja lebih baik. Kepemimpinan sebuah proses dalam mempengaruhi dan memberikan dukungan kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan agar berkinerja dengan baik. Dalam suatu organisasi tentu memerlukan pemimpin-pemimpin yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan atau bawahannya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, meningkatnya motivasi karyawan tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan seoptimal mungkin dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Berdasarkan observasi penulis gambaran kepemimpinan yang diterapkan atasan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur belum berjalan efektif, hal tersebut terlihat dalam memberi perintah atasan kurang memberi instruksi, pengarahan yang jelas, atasan kurang melibatkan karyawan dalam dalam pengambilan keputusan kebijakan kantor, atasan kurang memotivasi bawahan dengan memberi pujian jika terdapat karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik, atasan kurang peka jika karyawan memberi saran-saran dan atasan kurang kooperatif jika karyawan berkonsultasi mengenai pekerjaan

Lebih lanjut berdasarkan observasi penulis, gambaran motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur belum optimal, misalnya kebutuhan fisiologis seperti tunjangan, insentif yang diberikan belum cukup memadai dan tidak merata pada setiap karyawan, kurangnya kesempatan pengembangan diri dan karir yang diberikan pimpinan untuk dapat mendorong karyawan agar lebih giat bekerja, kurangnya penghargaan atau aktualisasi diri yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan yang berprestasi

### *Kinerja Karyawan*

Menurut Bernardin (1993) mendefinisikan kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu. Kontribusi anggota organisasi terhadap organisasinya dapat diukur dengan penilaian kinerja.

Sedangkan Kusnadi (2005), Barusman & Mihdar (2014), mendefinisikan kinerja sebagai setiap gerakan perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Tanpa adanya kinerja berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target. Kinerja yang baik memiliki beberapa karakteristik yaitu: rasional, konsisten, tepat, efisien, tertantang, terarah, disiplin, sistematis, dapat dicapai, disepakati, terkait dengan waktu dan berorientasi pada kerjasama kelompok.

### *Kepemimpinan*

Menurut Siagian (2001), Iskandar & Moica, (2015), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Ada empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, hal tersebut diambil dari pendapat Davis (1996), yaitu :

1. Kecerdasan, artinya pemimpin harus memiliki kecerdasan lebih dari pengikutnya, tetapi tidak terlalu banyak melebihi kecerdasan pengikutnya.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, artinya seorang pemimpin harus memiliki emosi yang stabil dan mempunyai keinginan untuk menghargai dan dihargai orang lain.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, sehingga pemimpin akan selalu energik dan menjadi teladan dalam memimpin pengikutnya.
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, dalam arti bahwa pemimpin harus menghargai dan memperhatikan keadaan pengikutnya.

### *Motivasi Kerja*

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi banyak ditentukan oleh faktor karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga diantara berbagai sumber daya suatu organisasi. Rangsangan atau dorongan-dorongan itu dapat disebut sebagai upaya memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan ketentuan dan harapan organisasi. Motivasi diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan kerja. Samsudin (2005), memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Menurut Hasibuan (1996) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### *Hipotesis*

Hipotesis adalah jawaban sementara yang mungkin salah satu atau benar, tinggal bagaimana pengujian atau penelitian dilakukan. Namun hal itu membantu dalam memberikan arah dari penelitian bagi seorang peneliti. Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih diuji kebenarannya menurut Sutrisno Hadi (1999) Berdasarkan penelitian dan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut yaitu

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur.

## **Metodologi**

### *Metode Penelitian*

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan 2 (dua) keterkaitan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dibuktikan dengan kebenaran hipotesis (Sutrisno Hadi 1999)

### *Populasi dan Sampel Penelitian*

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur yang berjumlah 30 Orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2001) sampel adalah bagian dari populasi dan yang ditetapkan sebagai sampel dianggap mewakili populasi secara keseluruhan, untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini, maka penulis mengutip pendapat Arikunto (2001) "jika subjek yang akan diteliti diatas 100 maka dapat diambil antara

10-15% atau 20-25% namun jika populasi dibawah 100 maka lebih baik diambil seluruhnya dan penelitian tersebut adalah populasi. Karena jumlah subjek pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur berjumlah 30 orang nasabah atau di bawah 100 maka subjek diambil seluruhnya sehingga dalam penelitian menggunakan total populasi.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Yakni mengadakan penelitian langsung dengan cara pengamatan kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data informasi yang akurat.

2. Wawancara

Yakni mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden yang ada pada penelitian

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu penyelidikan yang menggunakan sumber-sumber dokumentasi untuk mendapatkan data yang diperlukan.

4. Kuisisioner

Mengumpulkan data dengan menyebarkan angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

**Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

**Hasil dan Pembahasan**

*Hasil Uji Validitas*

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	66.93	22.685	<b>.562</b>	.790
Item2	67.00	24.414	<b>.392</b>	.810
Item3	67.00	22.345	<b>.631</b>	.786
Item4	66.93	19.995	<b>.570</b>	.786
Item5	67.93	25.651	<b>.358</b>	.825
Item6	67.97	24.930	<b>.764</b>	.775
Item7	67.23	21.357	<b>.595</b>	.784
Item8	67.97	24.930	<b>.764</b>	.775
Item9	67.97	25.275	<b>.321</b>	.818
item10	67.10	22.576	<b>.594</b>	.788

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang dilihat dari kolom *Corrected item-total correlation* jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,295 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	64.93	18.478	<b>.505</b>	.650
Item2	64.70	19.321	<b>.371</b>	.665
Item3	64.70	19.045	<b>.434</b>	.659
Item4	64.33	18.161	<b>.307</b>	.694
Item5	64.00	20.483	<b>.321</b>	.687
Item6	64.07	22.685	<b>.389</b>	.732
Item7	64.03	19.895	<b>.314</b>	.679
Item8	64.87	19.430	<b>.361</b>	.666
Item9	64.87	19.706	<b>.397</b>	.672
item10	64.80	18.993	<b>.481</b>	.656

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang dilihat dari kolom *Corrected item-total correlation* jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,295 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang kinerja karyawan dinyatakan valid.

*Analisis Data*

*Analisis Data Kualitatif*

1. Analisis per Indikator Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 3. Penilaian per Indikator Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Y	Kategori
1	Memotivasi Diri	3,4	Baik
2	Memahami Orang lain	2,3	Buruk
3	Kemampuan Sosial	3,1	Cukup Baik
4	Pengetahuan mengenai produk	3,3	Cukup Baik
	Rata-Rata	3,0	Cukup Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2015

Berdasarkan hasil penilaian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator “memotivasi diri” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dan total 3,4 sedangkan indikator “Memahami Orang lain” yang cenderung terkecil dengan kategori “Buruk” dan total 2,3.

2. Analisis Variabel Kepemimpinan (variabel bebas X<sub>1</sub>)

Penilaian per indikator variabel kepemimpinan dapat di interpretasi kedalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Penilaian per indikator Variabel Kepemimpinan**

No	Indikator	$\bar{X}$	Kategori
1	Memberi Perintah	2,5	Buruk
2	Memberikan celaan dan pujian	3,0	Cukup Baik
3	Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar	3,5	Baik
4	Peka terhadap saran-saran	2,7	Cukup Baik
5	Memperkuat rasa kesatuan kelompok	3,6	Baik
6	Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok	2,9	Cukup Baik
7	Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar.	3,7	Baik
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,1</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas, hasil penilaian indikator kepemimpinan didapat “Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar.” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dengan total rata-rata 3,7, sedangkan indicator “Memberi Perintah” yang terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain pada kategori “Buruk” dengan total rata-rata 2,5. Berdasar kan tabel penilaian per indikator di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa dalam memberi perintah atasan memberi kurang memberi instruksi, pengarahan yang jelas sehingga sulit dimengerti oleh bawahan selain itu atasan juga kurang melibatkan karyawan dalam dalam pengambilan keputusan kebijakan kantor

3. Analisis Variabel Motivasi Kerja (variabel bebas X2)

Secara umum analisis per indikator variabel motivasi kerja dapat di interpretasi kedalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. Penilaian per Indikator Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	$\bar{X}$	Kategori
1	Kebutuhan fisiologis	2,2	Buruk
2	Kebutuhan rasa aman	3,1	Cukup Baik
3	Kebutuhan sosial	3,6	Baik
4	Kebutuhan akan harga diri	3,5	Baik
5	Kebutuhan aktualisasi diri	3,1	Cukup Baik
	Rata-Rata	3,1	Cukup Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2015

Berdasarkan kriteria penilaian per indikator motivasi kerja di atas didapat Indikator “Kebutuhan sosial” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dan total rata-rata 3,6, sedangkan indikator “Kebutuhan fisiologis” yang terkecil dengan kategori “Buruk” dan total rata-rata 2,2. Jadi dapat diketahui bahwa mengenai “Kebutuhan fisiologis” dengan kata lain kebutuhan dasar karyawan perlu lebih ditingkatkan lagi, misalnya tunjangan kinerja, insentif, bonus diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, selain itu memadai dan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan taraf hidup atau kesejahteraan karyawan dalam mencukupi kebutuhan hidup, serta diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja atau jam kerja yang dihasilkan karyawan maka diharapkan dapat membangun kinerja karyawan agar lebih meningkat.

*Analisis Kuantitatif*

1. Koefisien Korelasi Secara Parsial

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Secara Parsial Correlations**

		Kepemimpinan	Motivasi kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.666**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	30	30	30
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.666**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.666**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan:

- Koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur sebesar 0,666 hubungan antar ke dua variabel dalam kategori “Tinggi” karena berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika kepemimpinan berjalan dengan efektif maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur sebesar 0,686 hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” karena berada

pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Koefisien Korelasi Secara Simultan

**Table 7. Koefisien Korelasi Secara Simultan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.573	4.128

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

Korelasi kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur sebesar 0,773 artinya ketiga variabel tersebut dalam kategori “tinggi” berada pada interval (0,601-0,800) dan arah korelasi (+). Berarti jika kepemimpinan dan motivasi kerja kategori baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi secara Parsial

**Tabel 8. Koefisien Determinasi X1 terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.444	.427	4.780

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$\text{Koefisien Penentu (KP)} = r^2 = 0,666 \times 0,666 = 0,444$$

0,444X 100% = 44,4%.. Jadi besarnya kemampuan variabel kepemimpinan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 44,4%..

**Tabel 9. Koefisien Determinasi X2 terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.455	4.662

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$\text{Koefisien Penentu (KP)} = r^2 = 0,686 \times 0,686 = 0,471$$

0,471X 100% = 47,1%. Jadi besarnya kemampuan variabel motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 47,1%.

4. Koefisien Determinasi Secara Simultan

**Tabel 10. Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.573	4.128

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = R^2 = 0,773 \times 0,773 = 0,598$$

0,598X 100% = 59,8%. Jadi besarnya kemampuan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 59,8%.

5. Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>1.716</b>	4.435		.387	.701
Kepemimpinan	<b>.452</b>	.142	.420	3.177	.003
Motivasi kerja	<b>.501</b>	.143	.463	3.500	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

**Interpretasi**

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

$$Y = 1,716 + 0,452 X_1 + 0,501 X_2 + Et$$

a.  $\alpha$  1,716 mempunyai makna

Jika kepemimpinan dan motivasi kerja tetap dan tidak dilakukan maka kinerja karyawan sebesar 1,716 persen.

b.  $\beta_1 = 0,452$  mempunyai makna

Jika kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu persen dan motivasi kerja tetap maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,452 %

c.  $\beta_2 = 0,501$  mempunyai makna

Jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu persen dan kepemimpinan tetap maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,501 %.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_2$  lebih besar dari pada nilai koefisien regresi  $X_1$  hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur.

6. Uji Hipotesis Secara Parsial

**Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.716	4.435		.387	.701
Kepemimpinan	.452	.142	.420	<b>3.177</b>	<b>.003</b>
Motivasi kerja	.501	.143	.463	<b>3.500</b>	<b>.001</b>

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

a. Uji Hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel kepemimpinan sebesar 3,177 lebih besar daripada 1,703 dengan tingkat signifikan 0,003, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian Hipotesis pertama, "Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur", diterima.

b. Uji Hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,500 lebih besar daripada 1,703 dengan tingkat signifikan 0,001, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian Hipotesis kedua "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur", diterima

7. Uji Hipotesis Secara Simultan :Anova

Uji Anova ( uji F) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel bebas

Tabel 12. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.207	2	405.104	<b>23.771</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	545.336	27	17.042		
	Total	1355.543	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 23,771 lebih besar daripada 4,20 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis ketiga “Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur.” diterima

## Kesimpulan dan Implikasi

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel kepemimpinan dalam kategori “Cukup Baik” dan indikator terendah adalah “Memberi Perintah”
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel motivasi kerja dalam kategori “Cukup Baik” dan indikator terendah adalah “Kebutuhan fisiologis”
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel kinerja karyawan dalam kategori “Cukup Baik” dan indikator terendah adalah “Memahami Orang lain”

### Implikasi

Adapun implikasi yang penulis ajukan pada penelitian kali ini adalah:

1. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator kepemimpinan didapat indikator “Memberi Perintah” yang terkecil dibandingkan indikator lain oleh karena itu hendaknya atasan lebih bersikap kooperatif jika ada karyawan yang bertanya berkaitan dengan penyelesaian tugas kantor, atasan menjalin komunikasi yang harmonis baik secara formal maupun secara non formal kepada karyawan, atasan memberi instuksi dan pengarahan secara jelas, lengkap, mudah dimengerti oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, dengan demikian diharapkan dapat membangun kinerja karyawan agar lebih meningkat.
2. Berdasarkan penilaian perindikator variabel motivasi didapat indikator “kebutuhan dasar” yang cenderung terkecil dibanding indikator lain secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa kebutuhan dasar karyawan kurang terpenuhi, hendaknya PT BPR Fajar Warapastika Way Jepara Lampung Timur lebih memperhatikan kebutuhan dasar karyawan karena pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar atau kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu, solusinya adalah dengan cara pemberian insentif yang adil, pemberian bonus diluar gaji jika perusahaan mendapat laba, pemberian kompensasi lain seperti tambahan uang transportasi, uang makan, dengan demikian diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Berdasarkan hasil penilaian per indikator kinerja karyawan didapat indikator “memahami orang lain” yang terkecil dibandingkan dengan indikator lain. Kemampuan karyawan untuk memahami kebutuhan nasabah harus lebih ditingkatkan, karyawan hendaknya berusaha menghargai masukan, saran dan komplek dari nasabah terkait masalah pelayanan, harus berusaha memberikan pelayanan tidak ber beli-belit, cepat, berusaha menghargai perasaan nasabah yang sedang menunggu pelayanan karena tidak semua nasabah yang jarak rumahnya berdekatan dengan Bank, karyawan harus memiliki keterampilan melakukan pendekatan kepada nasabah, memberikan informasi lengkap dan detil tentang produk bank kepada nasabah

### Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali, Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Bernardin. 1993. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta PT. Ganudra Pustaka Utama
- Davis. 1996. *Kinerja, Cetakan Keempat*, Jakarta, PT. Gramedia.
- Handoko T. Hani, 2000. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Kusnadi. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Malayu Hasibuan. SP 1996. *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumbaer Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosda Warga
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Siagian. 2001. *Sistem Manajemen Kerja*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno Hadi. 1999. *Metode Penelitian Survey*, Surabaya, Usaha Nasional