



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SYARI'AH LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG

Muhammad Feri Nafi'

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

Lik Anah

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

Jl. Irian Jaya No. 55, Cukir. Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61471

muhamedferinafi@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Employee performance is a crucial factor in determining organizational success, particularly in the banking sector, which demands high service quality, discipline, and professionalism. This research employed a quantitative approach using a census method, with all 39 employees serving as research respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work motivation also shows a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, leadership and work motivation significantly affect employee performance. These findings confirm that effective leadership practices and strong work motivation contribute substantially to improving employee performance. The study implies that management should strengthen leadership quality and consistently foster employee motivation to enhance organizational performance sustainably.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance, PT BPR Syari'ah Lantabur Jombang.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor perbankan syariah yang menuntut kualitas layanan dan profesionalisme tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus, di mana seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif serta motivasi kerja yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya penguatan kualitas kepemimpinan dan strategi peningkatan motivasi kerja guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan, PT BPR Syari'ah Lantabur Jombang.

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk menangani berbagai aspek terkait karyawan, pegawai, buruh, manajer, maupun seluruh tenaga kerja yang mendukung kegiatan organisasi, lembaga, atau perusahaan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia adalah aset penting perusahaan yang perlu dibina untuk

mencapai tujuan dan mendorong kemajuan melalui peningkatan kualitas serta kuantitas (Fafilaya & Mahfudiyanto, 2024). Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena manusia merupakan roda penggerak berjalannya sebuah organisasi (Dewi et al., 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut (Saifullah et all, 2024) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan dalam suatu perusahaan baik, pemimpin dapat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik maka kinerja karyawan akan tinggi (Pratama et al., 2024). Sebaliknya jika kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan buruk maka kinerja karyawan akan rendah (Firmansyah & Maria, 2022).

Menurut (Novianty et al., 2024) tugas pemimpin adalah memotivasi anggota organisasi agar dapat bersemangat dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan dorongan untuk merangsang individu, baik secara sadar maupun tanpa kesadaran, untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan tertentu (Andardinata, 2021). Motivasi kerja sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan. sendiri berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang telah di capai pegawai.

Menurut (Syahputra et al., 2023) Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Erlangga (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: pertama Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. kedua Faktor Psikologi yang terdiri dari persesi attitude personality pembelajaran motivasi Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lantabur” atau yang lebih dikenal dengan Bank Syariah Lantabur lahir pada tahun 2006 yang pendiriannya diprakarsai oleh Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng (PP MQ TBI). Nama “Lantabur” sendiri bermakna “tidak akan merugi”, makna ini sekaligus menjadi doa penyemangat dalam pengelolaan perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, didorong semangat

kebersamaan untuk membangun ekonomi umat, Pondok Pesantren Tebuireng turut serta memperkuat keberadaan Bank Syariah Lantabur dengan ditandai oleh penyematan nama “Tebuireng”, sehingga menjadi “PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng” dan telah diresmikan pada tanggal 11 Agustus 2014.

Berdasarkan hasil wawancara dan obsevasi yang telah di lakukan kepada pihak Lantabur Jombang terkait variabel kepemimpinan menunjukan bahwa PT BPR Syari'ah Lantabur menggunakan konsep kepemimpinan yang memotivasi setiap karyawannya agar mendapatkan kualitas kinerja yang baik. Salah satu kendala yang sering di hadapi dalam mengatur kepemimpinan yang seperti itu adalah minusnya tingkat kesadaran pada masing masing kepribadian karyawan. Pada indikator kepemimpinan terhadap bantuan atau support, beberapa karyawan mengklaim bahwa, pemimpin selalu memotivasi para karyawanya dan memberikan pelatihan disetiap bagian untuk meningkatkan kemampuan pada setiap karyawan baik secara teori maupun secara prakteknya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pimpinan PT BPR Syari'ah Lantabur Jombang, masalah yang sering di hadapi dalam kepemimpinan yang terkadang mengahapi miskomunikasi dengan anggota pekerja di perusahaan berikut fenomena terkait variabel kepemimpinan.

Fenomena PT BPR Syari'ah Lantabur Jombang yang kini banyak ditemukan di berbagai organisasi adalah tumbuhnya budaya saling membantu, baik dalam menyelesaikan tugas maupun menghadapi tantangan pribadi yang berdampak pada pekerjaan. Dukungan ini tidak hanya mempercepat penyelesaian pekerjaan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri, keterikatan emosional terhadap organisasi, serta menciptakan atmosfer kerja yang lebih inklusif dan empatik.

Kemudahan interaksi di lingkungan kini menjadi semakin nyata seiring dengan perkembangan teknologi komunikasi dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kolaborasi. Fenomena ini di dapat PT BPR Syari'ah Lantabur Jombang yang tampak adalah terciptanya ruang komunikasi yang lebih terbuka dan fleksibel, baik melalui platform digital maupun dalam interaksi langsung sehari-hari. Walaupun begitu, ditemukan permasalahan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Jombang yaitu, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide sangat lah susah, salah satu karyawan berpendapat karena sedikit kurangnya sifat menghargai pendapat satu sama lain menjadi

pemicu hal tersebut, tetapi di balik itu para karyawan memiliki kemampuan, skill dan potensi yang sangat baik terhadap kualitas pekerjaan, sehingga para karyawan yang memiliki potensi tersebut berhak mendapatkan penghargaan yang di berikan oleh pimpinan langsung perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya, namun hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan temuan yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik responden, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sapitri et al., 2023). Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi atau jabatan formal, tetapi juga kemampuan dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis (Zulkarnaen et al., 2024). Pemimpin yang efektif mampu memberikan contoh, mengambil keputusan secara tepat, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja karyawan.

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi bantuan atau dukungan, kemudahan interaksi, pengutamaan tujuan, dan kemudahan bekerja. Dukungan yang diberikan pemimpin dapat berupa bimbingan, pelatihan, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Kemudahan interaksi mencerminkan keterbukaan komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Pengutamaan tujuan menunjukkan kemampuan pemimpin dalam menetapkan dan mengarahkan fokus kerja, sedangkan kemudahan

bekerja berkaitan dengan penciptaan sistem dan lingkungan kerja yang mendukung (Erlangga, 2021).

Motivasi kerja salah satu kekuatan dalam diri orang yang dapat memengaruhi suatu arah, intensitas, serta ketekunan suatu perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan (Syahputra et al., 2023). Motivasi kerja adalah faktor yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan satu aktifitas tertentu dan seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Annury et al., 2022). Motivasi dapat diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan yang kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Khoirunnisa & Sudrajat, 2023).

Menurut Darmawan & Muttaqin (2023) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai. Kinerja diukur melalui beberapa indikator, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara efisien, tepat waktu, dan bertanggung jawab (Diana et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Pengujian dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah pernyataan dalam kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat signifikan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} yaitu $(df)=n-2$, dengan responden 39 (Ghozali, 2018).

Berdasarkan hasil olah data SPSS Versi 25, hasil uji validitas pada variabel Kepemimpinan (Y), Motivasi Kerja (X1), Kinerja Karyawan (X2) yang dapat dilihat di lampiran 5 bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan dapat dinilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi, kepercayaan atau hasil dari jawaban responden terhadap indikator dari variabel yang diberikan. Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018).

Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan pada pernyataan variabel Kepemimpinan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,794, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,792 dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,773 maka ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar lebih besar dari 0,70 dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pernyataan dari ketiga variabel dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (*p-value*) hasil uji lebih besar dari

tingkat signifikansi (α) yang ditentukan, biasanya 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov diatas diketahui Signifikansi nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.160 signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai Variance Influation Factor (VIF) $> 10,00$ menunjukkan bahwa korelasi antar variabel tejadi multikolinieritas. sebaliknya jika nilai VIF $< 10,00$ maka, tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas juga bisa dihitung menggunakan nilai *Tolerance*. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018). Nilai VIF sebesar 1,143 < 10 dan mempunyai angka *tolerance* sebesar 0,875 $> 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala atau masalah multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji glesjer sendiri menggunakan rumus: ABS_{RES}(RES₁). Jika tingkat signifikannya $> 5\%$ atau 0,05 maka terjadi homokedastisitas (Ghozali, 2018). nilai signifikansi Motivasi Kerja 0.485 > 0.05 dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan nilai signifikansi variabel Kinerja Karyawan 0.114 > 0.05 dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) yaitu

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.368	6.068		5.005	.000
	X1T	-.404	.189	-.346	-2.135	.040
	X2T	.513	.219	.380	2.340	.025

a. Dependent Variable: YT

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap variabel dependen (Y) Kepemimpinan. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS yang didapatkan hasil sebagai berikut:

Sumber: Output SPSS, 2025.

Berdasarkan pada tabel 1 maka model persamaan regresi linier berganda yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh dari masing – masing variable adalah sebagai berikut:

$$Y = 30,368 - 0,404X_1 + 0,513X_2$$

Koefisien variabel Kepemimpinan X1 adalah -0,404 atau 40,4% hal ini dapat diartikan bahwa dalam penambahan nilai pada variable Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menambah nilai pada variable Kinerja Karyawan sebesar -0,404 atau 40,4%.

Koefisien variabel Motivasi Kerja X2 adalah 0,513 atau 51,3% hal ini dapat diartikan bahwa dalam penambahan nilai pada variable Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah nilai pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,513 atau 51,3%.

Uji t (parsial)

Menurut Ghazali (2018) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan variabel Y secara parsial, dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Uji F (simultan)

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yaitu variabel kompetensi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja hasil perhitungan uji F dengan pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	ANOVA ^a
					.034 ^b
1	Regression	2	109.069	3.714	
	Residual	36	29.369		
	Total	38			

a. Dependent Variable: YT

b. Predictors: (Constant), X2T, X1T

Sumber: Output SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 2 perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 3,714 Dengan demikian berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa f hitung 76,523 dan nilai alfa atau signifikansi 0,034 menunjukkan bahwa angka dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai *Adjusted R²* yang disesuaikan rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai *Adjusted R²* yang disesuaikan mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.171	.125	5.419

a. Predictors: (Constant), X2T, X1T

Sumber: Output SPSS, 2025.

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,125 artinya variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 12,5%. Hal ini bisa dikatakan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang

Berdasarkan hasil uji data dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Kepemimpinan pada uji t (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang tinggi dan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil analisis data penelitian yang di lakukan peneliti menggunakan SPSS hasil uji t Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung $-1,587 < t$ tabel 2,023 dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang merasa dimudahkan dalam bekerja karena setiap pekerja memiliki rasa kepedulian dan solidaritas yang tinggi, hal tersebut membawa suasana kerja yang lebih rileks. Akan tetapi hal tersebut membuat karyawan menjadi lengah terhadap fokus kerjanya, karyawan seringkali tidak mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh karena terlalu nyaman dengan suasana rileks yang sebenarnya dibuat untuk memberikan rasa nyaman kepada setiap pegawai agar lebih loyal kepada perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang

Berdasarkan hasil uji data dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja pada uji t (parsial) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang puas dan merasa terpenuhi dalam motivasi kerja sehingga memiliki kualitas kinerja yang baik. Hasil analisis data penelitian

yang di lakukan peneliti menggunakan SPSS hasil uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung $3,388 < t$ tabel 2,027 dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang sering merasa bahwa setiap kerja kerasnya dihargai oleh atasan maupun rekan kerja, hal ini membuat karyawan lebih tertarik untuk bekerja lebih baik. Akan tetapi motivasi kerja dari karyawan sedikit menurun ketika mereka mengingat bahwa fasilitas dari perusahaan sering kali tidak dapat memenuhi kebutuhan dengan maksimal. Hal tersebut memengaruhi kinerja pada karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang

Berdasarkan penghitungan menggunakan software SPSS pada tabel diatas nilai F hitung sebesar 76,523 dengan taraf sig. 0.00 (lebih dari F tabel sebesar 3,13 dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig. kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. Selain itu di peroleh hasil uji koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* yakni sebesar 0,125 (19,2,5%) yang artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,125 (12,5%) sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Karyawan sering inisiatif atas pekerjaan yang dialami, sebagai karyawan perusahaan keuangan, para karyawan dapat menanggulangi masalah tanpa perlu lapor ke atasan, tidak hanya itu, para karyawan sering lebih inovatif untuk dapat mencapai target kerja yang diberikan kepadanya. Tentu hal tersebut timbul dari arahan dan pelatihan dari atasan.

Hal ini menunjukkan bahwa uji F (Simultan) variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Hasil wawancara dan fenomena yang terjadi antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja masih berhubungan, dengan demikian dapat diketahui

apabila kepemimpinan dan motivasi kerja dapat ditingkatkan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan serta pentingnya upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Disarankan agar manajemen perusahaan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, serta merancang strategi motivasi kerja yang berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Andardinata, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. *Movere Journal*, 3(2), 120–133. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.196>
- Annury, M. B., Agung, S., & Widhi Ariyo Bimo. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Dewi, N. K. A. T., Prayogi, P. A., & Ni Nyoman Nidya Trianingrum. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 06(01), 31–38.
- Dhito Adrian, & Tezar Arianto. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, 10(1), 167–179.
- Diana, T., Amelia, & Noviryantika. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Jaya Raya Sintang. *Jurnal Ekonomi Integra*, 13(2), 351. <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60–68. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.213>
- Fafilaya, A. S., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kepuasan Karyawan RSNU Jombang (Studi Kasus Tenaga Medis dan Keperawatan). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 155–164. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5902>
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 ed. 10 (ST-107X)* (A. H. S (ed.); 10th ed.). Badan Penerbit Universitas-Diponoroogo. <https://doi.org/https://imamghozali.com/>
- Indriyani, Y., & Saputro, A. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(09), 1352–1358. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i9.419>
- Kantohe, A., & Sutarmin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Khoirunnisa, Y., & Sudrajat, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Kreasinergi Idea Explorasi Bandung. *Prosiding Konferensi Nasional Sosial Politik (KONASPOL)*, 1, 245–258.
- M Ridho Amirsyah Putri, & HalinYeni, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 332–341.
- Muhammad, Bahri, S., & Siraj. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformational , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, 5(3), 242–256. <https://doi.org/10.30596/jppp.v5i3.18130>
- Novianty, S., Ismail, G. D., Saputro, A. H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2610–2618. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2843>
- Pratama, I. K., Juhari, A., & Zulqornain, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . berkat Anugeah Mulia Bekasi (Gudang). *MAPIRA : Jurnal Ilmiah*, 04(2), 114–123.
- Putra, I. K. W. K., Nainggolan, G., & Tingkes, I. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Eastin Ashta Resort Canggu. *Jakadara: Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 3(1), 29–38. <https://doi.org/10.36002/jd.v3i1.2907>
- Renaldi, R. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Reksagriya Antam Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(4), 93–106.
- Rochimin, M., & Sukrispiyanto. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Abadi Jaya. *Jurnal Akademia*, 20(2), 86–109. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i3.3045>
- Sapitri, A., Zulkifli, Z., & Yusnidar, C. (2023). Pengaruh Store Atmosphere Dan Variasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Di Toko Tekstil Mulia Tex Beureunuen Kabupaten Pidie. *MAFEBIS: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 85–98. <https://doi.org/10.47647/mafebis.v1i1.1464>

- Sinaga, S. H., & Yudha, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas. *Jurnal Warta Desa (JWD)*, 5(2), 86–93. <https://doi.org/10.29303/jwd.v5i2.238>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In S. Prof.Dr (Ed.), *Penerbit Alfabetika* (KE-27). ALFABETA CV. <https://doi.org/WWW.cvalfabetacom>
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Yustiar, ayu, & Siregar, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Lejel Home Shopping. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 55–66. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v6i2.345>
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Erna Herlinawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaNiken Annisa Zulkarnaen, Gurawan Dayona Ismail, Wijaya, F., Dadan Abdul Aziz Mubarok, & Erna Herlinawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerj. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>