

**PERAN MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Suryadi<sup>1)</sup>, Sutianingsih<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti

E-mail: [sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id](mailto:sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id)

**Abstract**

*The purpose of this study was to find out how the concept of work motivation can be used to manage the existing relationship between leadership and employee performance. Quantitative research methodology was applied in this study. Data were obtained through questionnaires and samples of 115 workers. The data analysis methodology used is path analysis and descriptive analysis. Based on the results of the study, all variables have a significant influence, evidenced by: Leadership affects employee performance and motivation. Worker motivation affects performance. This approach uses work motivation as a mediating variable between job placement characteristics and employee performance because the indirect influence is stronger than the direct influence.*

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

**1. PENDAHULUAN**

Signifikansi sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi dengan besaran yang bervariasi, mulai dari entitas skala kecil hingga skala besar. Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting dalam pertumbuhan dan kemajuan perusahaan skala besar. Dengan demikian, pentingnya sumber daya manusia terus meningkat (Inaray, 2016). Faktor sumber daya manusia menjadi perhatian utama di berbagai bidang, khususnya dalam konteks organisasi, di mana hal itu menimbulkan tantangan bagi setiap aspek aktivitas (Sutianingsih & Handayani, 2021).

Kehadiran pemimpin yang efektif dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Mardalena, 2017) Kepemimpinan mengacu pada kapasitas individu dalam posisi otoritas untuk memberikan dampak pada orang lain, sehingga memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi yang berharga. Kehadiran seorang pemimpin profesional merupakan penentu penting kinerja

karyawan, kepuasan kerja, dan hasil kerja selanjutnya (Kusuma et al., 2023). Konsep kepemimpinan mensyaratkan tindakan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk membimbing, memotivasi, dan mengawasi semua komponen entitas kolektif menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Mubarok & Rohendi, 2021). Tenaga kerja dalam suatu organisasi mungkin mengalami fluktuasi dalam tingkat kinerja mereka, kekurangan dorongan khusus untuk mendorong keterlibatan mereka dengan tugas yang diberikan. Dengan demikian, sangat penting untuk memberikan insentif motivasi yang dapat secara efektif merangsang karyawan untuk meningkatkan hasil kerja mereka (Munawirsyah, 2018).

Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong, memungkinkan, dan mempertahankan perilaku manusia, sehingga mendorong keterlibatan aktif dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Derajat kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penyebabnya (Inaray, 2016). Signifikansi motivasi kerja dalam

kaitannya dengan kinerja karyawan di tempat kerja merupakan aspek penting untuk dipertimbangkan. Kesadaran akan motivasi kerja sangat penting karena secara langsung berdampak pada perilaku kinerja karyawan. Motivasi berkaitan dengan kesiapan individu untuk terlibat dalam urutan tindakan dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Safitri, 2018).

Mengingat kemajuan pesat dalam teknologi dan faktor lingkungan di berbagai domain keberadaan manusia, telah menjadi keharusan bagi organisasi dan lembaga untuk memiliki tenaga kerja mahir yang mampu memberikan layanan yang memuaskan, agar tetap kompetitif (Nurdin & Rohendi, 2016) Peningkatan suatu kinerja pegawai adalah upaya prosedural dapat dilakukan oleh diri sendiri atau sebuah kelompok, melalui alokasi kekuasaan dan pertanggungjawaban kepada setiap anggota, sesuai dengan tujuan menyeluruh entitas atau perusahaan pemerintah. Proses ini dipengaruhi oleh keterampilan unik, kemampuan, dan sifat pribadi masing-masing karyawan (Fadli, 2019).

## **2. METODE PENELITIAN**

Populasi PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen berjumlah 115 pegawai. Menurut Sugiyono (2012), Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus (juga dikenal sebagai sampling saturasi), dimana semua individu dalam populasi dimasukkan sebagai sampel.

Setelah pengumpulan data selesai, data yang diperoleh menjalani analisis melalui pemanfaatan metodologi pengelolaan data. Tujuan analisis data penulis dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan yang disajikan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 26, prosedur analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik. Investigasi ini menggunakan model analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.

## **Definisi operasional variabel**

### **Kinerja karyawan**

Wibowo (2017) Argumen tersebut berpendapat bahwa kinerja adalah konsekuensi dari tenaga kerja yang menunjukkan korelasi yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan menghasilkan dampak ekonomi. Robbins (2012) Argumen tersebut berpendapat bahwa penilaian kinerja dapat diukur dengan serangkaian modifikasi yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama oleh semua pemangku kepentingan yang relevan, sebagai sarana untuk mengukur penyelesaian tugas. Prestasi kerja merupakan wujud nyata dari perilaku yang diperlihatkan oleh individu yang dipekerjakan dan berkewajiban pada suatu organisasi tertentu (Rivai, 2009).

### **Kepemimpinan**

Isyandi (2004), Konsep kepemimpinan sering dikaitkan dengan sifat-sifat yang melekat pada pemimpin, seperti sifat, kepribadian, kemampuan, dan kapabilitas, yang pada akhirnya memunculkan sifat atau karakteristik tertentu. Karakteristik tertentu (Anoraga, 2005) Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai bentuk kekuatan yang ditandai dengan aspirasi, semangat dan kreativitas. Itu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi sikap anggota dan menyelaraskannya dengan keinginan pemimpin.

### **Motivasi kerja**

Menurut Rivai (2009) Motivasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan sikap dan nilai yang memberikan pengaruh pada individu, mendorong mereka untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan aspirasi pribadi mereka. Kemudian menurut Siagian (2003) bahwa Motivasi adalah faktor kunci yang mendorong seorang individu dalam suatu organisasi untuk dengan rela dan penuh semangat memanfaatkan keahlian, keterampilan, energi, dan waktu mereka untuk melaksanakan beragam tugas yang diberikan kepada mereka, dan memenuhi

tanggung jawab mereka, dengan tujuan akhir untuk memajukan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dan tujuan (Mangkunegara & Prabu, 2005) mendefinisikan “ Motivasi dapat dipandang sebagai kekuatan pendorong yang merangsang pemenuhan kebutuhan di antara karyawan, sehingga memudahkan adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil penelitian

##### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

KMO dan loading factor merupakan indeks yang digunakan untuk menilai ketelitian analisis faktor, dengan kriteria minimal 0,50 (Gozali, 2011).

Tabel 1  
Uji Validitas

Variabel	Nilai Validitas
Kepemimpinan	0,768
	0,749
	0,548
	0,806
Motivasi kerja	0,768
	0,804
	0,764
	0,831
Kinerja Karyawan	0,732
	0,733
	0,627
	0,807
	0,755
	0,731
	0,679

Temuan tabel 1 menunjukkan bahwa semua item yang berkaitan dengan variabel penelitian karena nilai yang diperoleh melebihi 0,05, ini dapat dianggap sebagai opsi yang layak untuk digunakan sebagai indikator variabel penelitian.

Tabel 2  
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's
Kepemimpinan	0,776
Motivasi kerja	0,831
Kinerja Karyawan	0,763

Tabel 2 menampilkan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan ketiga variabel pada tabel diatas memiliki reliabilitas yang melampaui 0,60 maka hasil tersebut dinyatakan reliabel.

#### Analisis Regresi

##### Uji Mediasi I

Tabel 3  
Uji Analisis Regresi 1

Hubungan Variabel	Beta	t	sig	Keterangan
Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja	0,731	11,397	0,000	Signifikan

Persamaan yang disajikan dapat diturunkan dari informasi yang diberikan pada Tabel 3. Tingkat motivasi kerja yang diukur sebesar 0,731 kepemimpinan. Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien kepemimpinan berkonotasi positif.

##### Uji Mediasi II

Tabel 4  
Uji Analisis Regresi 2

Hubungan Variabel	Beta	t	sig	Keterangan
Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja	0,322	4,297	0,000	Signifikan
Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,577	7,708	0,000	Signifikan

Koefisien kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, menurut persamaan ini. Korelasi antara kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah positif, menunjukkan bahwa tingkat efektivitas kepemimpinan yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin termotivasi pegawai maka akan semakin tinggi kinerjanya. PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen.

**Uji Koefisien Determinasi**

TABEL 5  
Uji Koefisien Determinasi

Hubungan Variabel	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi kerja (Y)	0,531	2,066
Kepemimpinan (X) dan Motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan	0,703	1,572

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menyumbang 53,1% dari varians dalam variabel dependen motivasi kerja, sedangkan variabel di luar model memberikan kontribusi sebesar 46,9%. Mengenai pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dapat diamati bahwa motivasi kerja menyumbang 70,3% dari varians, sedangkan 29,7% sisanya dapat dikaitkan dengan variasi model yang tidak mencakup aspek-aspek tersebut di atas.

**Hasil Uji Hipotesis**

Tabel 6  
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig
Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi kerja (Z)	11,397	1,658	0,000
Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)	4,297	1,658	0,000
Motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)	7,708	1,658	0,000

Hasil uji hipotesis pada tabel 6 menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t sebesar 11,397 dan nilai sig sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas sebesar 0,05. studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Diana et al., 2021), menunjukkan tingkat kesepakatan yang tinggi dalam hasil. menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai.

Menurut analisis statistik, telah ditentukan bahwa variabel kepemimpinan memiliki dampak yang penting dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen, yang dibuktikan dengan nilai t sebesar 4,297 dan nilai

sig sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas sebesar 0,05. Temuan investigasi ini konsisten dengan temuan dari (Adistia & Verawati, 2022; Prasetyono et al., 2020) Menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai t sebesar 7.708 dan nilai signifikan (sig) di bawah 0,05 sehingga menandakan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen. Temuan investigasi ini konsisten dengan temuan dari (Kusumasari, 2022; Susanto, 2019) Menunjukkan bahwa tingkat motivasi terhadap tugas-tugas pekerjaan memiliki pengaruh penting terhadap keseluruhan kinerja pekerjaan personel.

**Analisis Jalur**

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dihitung sebesar 0,322. Selain itu, pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan selanjutnya terhadap kinerja karyawan dapat dihitung sebesar 0,731 dikalikan 0,577, sehingga diperoleh nilai sebesar 0,421. Penentuan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dicapai dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan tidak langsung, sehingga diperoleh pengaruh kumulatif sebesar 0,743.

Hasil analisis mediasi menunjukkan nilai 0,421 sesuai dengan perhitungan di atas. Pernyataan tersebut di atas menunjukkan bahwa efek mediasi melampaui dampak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja berfungsi sebagai katalis dalam memperkuat korelasi antara faktor kepemimpinan dan tingkat produktivitas yang dimiliki oleh karyawan. PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen.

**3.2.Pembahasan**

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen terhadap kepemimpinan yang

mempengaruhi motivasi kerja dengan nilai signifikan uji t kurang dari 0,05 dengan nilai signifikansi 0,000 maka temuan tersebut diinterpretasikan menunjukkan bahwa faktor tersebut mempunyai pengaruh yang cukup besar. Berdasarkan temuan penelitian ini, kepemimpinan berperan terhadap motivasi karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t kurang dari 0,05 atau 0,000 dari nilai signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung dan positif antara kepemimpinan yang efektif dengan peningkatan tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Jaka Tingkir Sragen, dengan nilai uji t signifikan kurang dari 0,05 atau nilai signifikansi 0,000, maka temuan menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh. Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat hubungan langsung antara tingkat pengaruh motivasi kerja dengan tingkat peningkatan kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja sangat besar dan menguntungkan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan patut diperhatikan dan konstruktif, karena dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil pada penelitian ini antara pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis jalur diatas yang mendominasi adalah pengaruh tidak langsung.

#### 5. REFERENSI

Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Semarak*, 2(2), 85–100.

Jelita Caroline Inaray. (2016). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.

Kusuma, M., Arianto, T., & Wira, F. (2023). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu ). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 757–766.

Mardalena. (2017). Efektivitas kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan STKIP YPM Bangko*, Vol 2. No.

Mubarok, A., & Rohendi, A. (2021). Gaya dan Situasi Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Iklim Kerja Pada PT. Citramas Aditama Sumedang Jawa Barat. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 3(1), 1–6.

Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33–39.

Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 86–100.

Safitri, R. P. (2018). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198–202.

Sutianingsih, S., & Handayani, T. K. W. (2021). Effect of Work Motivation, Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4).