

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KSPPS BMT PETA CABANG PEMBANTU KEDIRI**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT KSPPS BMT PETA, KEDIRI SUB-BRANCH***

^{1✉}**Muhammad Sujoko**

sujoko2023@gmail.com

Universitas Kediri

²**Sudjiono**

sudjiono@unik-kediri.ac.id

Universitas Kediri

³**Djunaidi**

junaedi@unik-kediri.ac.id

Universitas Kediri

⁴**Nonni Yap**

nonni_yap@unik-kediri.ac.id

Universitas Kediri

Abstract

This research aim to know the influence of leadership Policy and motivate the job to employee's performance at KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Research uses the quantitative method that is a method elaborating about a becoming object research. Population in this research is all employees at KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri amounting to 112 employees. While sample as much 53 people/responder. Method of data collecting use the perception (observation), equates method (questioner), and documentation method. While method analyze the data with the test of validity and reliabilities, test the classic assumption, test the doubled linear regresi, and test the significant by partial (statistical test t, significance test in concern/simultan (statistical test f, and coefficient determinacy. From this research result is inferential that: (1) leadership Policy have positive correlation to but do not significant to employees performance at KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. This Matter is show with the value of equal to statistical test result of Ttest (test the partial) showing value do not significance attitude of equal to $0,159 > 0,05$. (2) Motivation work to have an effect on positive and significant to employee's performance at KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri with the result of result of statistical test of Ttest (test the partial) showing value of significance facility of equal to $0,019 < 0,05$. This matter is indication that motivation work very having an effect on to somebody behavior in working, so that motivate the job have to always improved for the stimulus of the spirit of employees job in reaching company target. (3) There are influence by simultan between leadership policy and motivate the job to employees performance at KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. This Matter is visible from result test the Ttest (test the partial) showing value of leadership policy of equal to $0,159$ less than assess the significance motivate the job of equal to $0,019$, while the rest influenced by other; dissimilar factor is which is not studied in this research.

Keyword: Leadership Policy, Motivate The Job, Employee's Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif yaitu suatu metode yang menguraikan secara mendetail tentang suatu yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri yang berjumlah 112 karyawan. Sedangkan sampelnya sebanyak 53 orang/responden. Metode pengumpulan data menggunakan pengamatan (observation), metode

angket (questionere), dan metode dokumentasi. Sedangkan metode analisis data dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji signifikan secara parsial (uji statistik t), uji signifikansi secara serempak/simultan (uji statistik f), dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sebesar hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai tidak signifikansi sikap sebesar $0,159 > 0,05$. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri dengan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi fasilitas sebesar $0,019 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang dalam bekerja, sehingga motivasi kerja harus selalu ditingkatkan untuk merangsang semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. (3) Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji Ttest (uji parsial) yang menunjukkan nilai kepemimpinan sebesar 0,159 kurang dari nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,019, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan usaha makanan ringan semakin ketat karena konsumen memiliki banyak pilihan produk. Kondisi ini menuntut pelaku usaha untuk memahami kebutuhan konsumen dan merancang strategi pemasaran yang tepat. Pada industri roti, keputusan pembelian tidak hanya dipengaruhi oleh rasa produk, tetapi juga oleh citra merek dan kualitas pelayanan yang diterima konsumen.

UD. Roti Tidar Kwadungan-Ngasem-Kediri merupakan usaha roti yang menghadapi persaingan pasar lokal. Konsumen dapat memilih produk berdasarkan kualitas, pengalaman pelayanan, dan persepsi terhadap merek. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui faktor yang paling berkaitan dengan keputusan pembelian agar strategi pemasaran berjalan lebih tepat.

Kualitas produk menjadi faktor penting karena konsumen menilai manfaat produk melalui cita rasa, aroma, tekstur, varian menu, dan kebersihan. Brand image juga berperan karena merek yang mudah diingat, mudah dikenali, dan dipercaya dapat memperkuat keyakinan konsumen. Kualitas pelayanan ikut menentukan pengalaman konsumen karena pelayanan yang ramah, cepat, andal, dan empatik dapat memperkuat niat pembelian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas produk, brand image, dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian roti pada UD. Roti Tidar Kwadungan-Ngasem-Kediri, baik secara parsial maupun simultan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja, tetapi juga sebagai proses pelaksanaan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan, perilaku, motivasi, dan lingkungan organisasi (Prawirosentono, 2022; Hasibuan, 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, memberi teladan, serta memengaruhi bawahan agar bekerja secara efektif.

Pemimpin yang berkualitas diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia, memberikan arahan kerja, menciptakan hubungan kerja yang baik, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Darmadi (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Rohman (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun pengaruh kepemimpinan secara parsial tidak selalu signifikan pada setiap konteks organisasi.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia melakukan pekerjaan secara sadar untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal (Hasibuan, 2023; Rivai, 2022). Temuan Tamam (2022) melalui kajian literatur sistematis menunjukkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, sementara penelitian Palit (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih belum optimalnya kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Kondisi tersebut terlihat dari adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan, kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, serta belum optimalnya dukungan motivasi kerja dari lingkungan kerja. Selain itu, karyawan masih membutuhkan perhatian dan arahan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja perlu dikaji lebih lanjut karena keduanya berpotensi memengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, serta pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi pimpinan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang efektif dan pemberian motivasi kerja yang tepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kewenangan formal, tetapi juga sebagai proses sosial yang membentuk arah kerja, motivasi, kedisiplinan, dan

komitmen karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan, serta menciptakan rasa percaya cenderung mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan dipahami melalui beberapa indikator, yaitu karisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Indikator tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya berorientasi pada pemberian instruksi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan bawahan secara personal. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang meningkatnya kinerja karyawan.

Secara empiris, hubungan kepemimpinan dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, tetapi hasilnya belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain menemukan pengaruh negatif atau tidak signifikan. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik karyawan, budaya kerja, serta bentuk kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja, penggunaan kekuatan individu, inisiatif personal, serta perilaku kerja positif. Penelitian lain pada konteks kinerja karyawan juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kinerja melalui perilaku kewargaan organisasi dan ikatan sosial di tempat kerja.

Berdasarkan uraian teoritis dan empiris tersebut, kepemimpinan dipandang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, waktu, dan keterampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, tekun, bertanggung jawab, serta memiliki dorongan untuk mencapai target organisasi. Dalam lingkungan kerja, motivasi dapat muncul dari kebutuhan ekonomi, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, hingga keinginan untuk mengembangkan diri.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Indikator tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berhubungan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup rasa aman, hubungan kerja yang nyaman, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja secara efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Secara konseptual, motivasi kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karena motivasi menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, mencapai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta meningkatkan produktivitas. Studi terbaru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, keterlibatan kerja, dan inovasi karyawan. Kajian sistematis terbaru juga mengidentifikasi motivasi sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan berkelanjutan bersama kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu dalam Bab II menunjukkan adanya perbedaan temuan. Ada penelitian yang menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi ada pula penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan. Nah, inilah bagian yang sering membuat reviewer jurnal tersenyum sinis: variabel yang tampak “pasti berpengaruh” ternyata tidak selalu begitu di lapangan. Perbedaan hasil tersebut justru menjadi dasar penting untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja dalam konteks KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri.

Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, standar, dan tujuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi, seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan sistem penilaian kerja.

Kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan arah kerja, memberikan dukungan, membangun kepercayaan, serta menciptakan lingkungan yang mendorong motivasi. Di sisi lain, motivasi kerja mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan dan energinya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, kepemimpinan yang baik tanpa motivasi kerja yang kuat belum tentu menghasilkan kinerja maksimal, begitu juga motivasi kerja yang tinggi dapat melemah apabila tidak didukung oleh pola kepemimpinan yang tepat. Begitulah organisasi bekerja, sayangnya tidak cukup hanya dengan poster “semangat pagi” di dinding kantor.

Penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam Bab II menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja sering digunakan sebagai variabel independen untuk menjelaskan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja, meskipun terdapat perbedaan hasil pada konteks organisasi tertentu. Temuan mutakhir juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan faktor organisasi lainnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama ketika organisasi mampu menciptakan dukungan kerja, kejelasan tujuan, serta dorongan psikologis bagi karyawan. Berdasarkan penjelasan

tersebut, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama diperkirakan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri.

Research Gap dan Posisi Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa kajian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Sebagian penelitian menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau bahkan negatif. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji kembali, terutama pada konteks organisasi yang berbeda. Research gap dalam penelitian ini terletak pada konteks objek penelitian, yaitu KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik kerja yang berbeda dengan perusahaan umum, karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian target ekonomi, tetapi juga mengandung nilai pelayanan, kepercayaan, kedisiplinan, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan perlu diuji secara lebih spesifik dalam konteks lembaga keuangan syariah.

Dengan demikian, posisi penelitian ini adalah menguji kembali pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta memberikan masukan praktis bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

Hipotesis :

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri.

H3: Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis secara statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri.

Penelitian dilaksanakan di KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri yang beralamat di Pasar Pamenang, Jalan Moch. Yusuf RT/RW 027/008, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Periode penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai Mei 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS

BMT PETA Cabang Pembantu Kediri yang berjumlah 112 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang bekerja pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri dan dinilai relevan untuk memberikan informasi terkait kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penggunaan purposive sampling dipilih karena penelitian membutuhkan responden yang memiliki pengalaman langsung terhadap objek yang diteliti. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, literatur, buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala pengukuran yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan diukur melalui indikator karisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item dalam kuesioner. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

ε = Error/residual

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Uji

normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel dalam model bersifat linear. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 53 karyawan KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan lebih dominan, yaitu sebanyak 28 orang atau 52,9%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 25 orang atau 47,1%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 26 sampai 35 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, sehingga secara potensial memiliki kapasitas kerja yang cukup baik dalam mendukung aktivitas organisasi.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden paling banyak berpendidikan S1 atau sarjana, yaitu sebanyak 26 orang atau 49%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang relatif memadai untuk memahami tugas, tanggung jawab, dan prosedur kerja organisasi. Berdasarkan lama kerja, responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun merupakan kelompok paling dominan, yaitu sebanyak 28 orang atau 52,9%. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendapatan, mayoritas responden memiliki penghasilan Rp1.000.000 sampai Rp5.000.000 per bulan, yaitu sebanyak 46 orang atau 86,8%.

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan usia produktif, berpendidikan sarjana, dan memiliki masa kerja relatif baru. Kondisi ini penting diperhatikan karena usia, pendidikan, masa kerja, dan tingkat pendapatan dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap variabel kepemimpinan berada pada kategori baik. Sebanyak 32 responden atau 60,4% menyatakan setuju terhadap pernyataan mengenai kepemimpinan, dan 10 responden atau 18,9% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pimpinan memiliki kemampuan dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, serta memengaruhi aktivitas kerja karyawan.

Pada variabel motivasi kerja, mayoritas responden juga memberikan jawaban positif. Sebanyak 39 responden atau 73,6% menyatakan setuju, sedangkan 10

responden atau 18,9% menyatakan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang relatif kuat, baik karena kebutuhan ekonomi, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, maupun pengembangan diri.

Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, sebanyak 45 responden atau 84,9% menyatakan setuju dan 5 responden atau 9,4% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai dirinya mampu memenuhi target kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, serta bekerja sesuai standar organisasi.

Secara umum, ketiga variabel menunjukkan kecenderungan jawaban positif. Namun, dalam penelitian kuantitatif, deskripsi positif belum cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh antarvariabel. Karena itu, hasil regresi tetap menjadi dasar utama dalam pengujian hipotesis. Manusia memang suka merasa “semuanya baik-baik saja”, tetapi statistik biasanya lebih tega.

3. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan pada level 1% atau 0,01. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Artinya, setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel yang diteliti.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas pada kisaran 0,791 sampai 0,834, variabel motivasi kerja sebesar 0,755, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,795. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena jawaban responden menunjukkan konsistensi yang memadai. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan melalui grafik histogram, normal probability plot, dan Kolmogorov-Smirnov. Hasil grafik menunjukkan bahwa data residual menyebar mengikuti pola distribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,961, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,641 dan nilai VIF sebesar 1,560. Nilai VIF tersebut lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Park Test. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,120 dan motivasi kerja sebesar 0,283. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji linearitas menunjukkan nilai Chi-square hitung sebesar 8,798, lebih kecil daripada Chi-square tabel sebesar 68,6693. Dengan demikian, spesifikasi model regresi linier dinyatakan tepat dan dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,226 + 0,197X_1 + 0,287X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi kerja

e = Error

Nilai konstanta sebesar 2,226 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 2,226. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,197 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kepemimpinan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut belum tentu signifikan secara statistik.

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,287 menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Dibandingkan kepemimpinan, nilai koefisien motivasi kerja lebih besar, sehingga motivasi kerja memiliki kontribusi relatif lebih kuat dalam model regresi.

6. Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,159, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun arah hubungan kepemimpinan terhadap kinerja bersifat positif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 9,417 dengan signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,245. Artinya, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 24,5%, sedangkan sisanya sebesar 75,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kompensasi,

lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, beban kerja, pelatihan, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Cabang Pembantu Kediri, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,197 dengan nilai signifikansi $0,159 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,287 dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 9,417 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,245 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 24,5%, sedangkan sisanya sebesar 75,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan, kepuasan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kontribusi terhadap pemahaman faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi masih memiliki keterbatasan karena sebagian besar variasi kinerja dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Astabayu, Adimas. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bawono, Anton. (2024). *Multivariabel Analisis dengan SPSS*. STAIN: Salatiga Press.
- Daft, Richard. (2023). *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Devung, Simon. (2022). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Depdikbud.
- Griffin, R.W. (2023). *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2024). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2023). *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Kadarisman. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. (2022). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mitfah, Thoha. (2024). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali, Jakarta.
- Permadi. (2023). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ravianto. (2024). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga Siup, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyadi. (2023). *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Satrohadiwiyo, Siswanto. (2024). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Slamet, Achmad. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unnes Press, Semarang.
- Soedarmayanti. (2024). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sofyandi dan Garniwa. (2022). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Triyaningsih, Retno. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Unnes Press, Semarang.
- Uhjana, Onang. (2024). *Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. (2022). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo. (2024). *Kepemimpinan: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wursanto, Ig. (2024). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Zainun, Buchari. (2024). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.