

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA RAHARJA CABANG SOEKARNO HATTA BANDUNG

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JASA RAHARJA SOEKARNO HATTA BANDUNG

Rizki Aufa Fatihah¹, Mahir Pradana²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

rizkiaufafatihah@student.telkomuniversity.ac.id¹, mahirpradana@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh data kinerja karyawan yang mengalami penurunan dan juga adanya permasalahan yang terjadi, sehingga target pada PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung belum tercapai, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang soekarno hatta bandung.

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel yang dilakukan adalah Teknik non-probability sampling dengan jumlah 111 responden purposive karyawan yang bekerja pada PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung. Teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif faktor, didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja masuk ke dalam kategori cukup baik, sedangkan kinerja karyawan berada dalam kategori baik, dengan nilai persentase Gaya Kepemimpinan 66,8%, Motivasi Kerja 66%, Kinerja Karyawan 69%. Dari hasil penelitian didapatkan pula bahwa secara parsial dan simultan, seluruh variabel Independent mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung sebesar 68,7%

Kata kunci : Asuransi, PT Jasa Raharja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research is motivated by employee performance data that has decreased and also the problems that occur, so that the target at PT Jasa Raharja Soekarno Hatta Bandung Branch has not been achieved, this study aims to determine, analyze, and examine the influence of leadership style and work motivation on employee performance. at PT Jasa Raharja Soekarno Hatta Bandung Branch.

The method in this study uses quantitative research methods with descriptive research types. Sampling was carried out using a non-probability sampling technique with 111 purposive respondents working at PT Jasa Raharja Soekarno Hatta Branch, Bandung. The analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the result of the descriptive factor analysis, it was found that the variables of leadership style and work motivation were included in the fairly good category, while the employee performance was the good category, with the percentage value of leadership style 66,8%, work motivation 66%, employee performance 69%. From the result of the study it was also found that partially and simultaneously, all independent variables affected the performance of employees of PT Jasa Raharja Soekarno Hatta Bandung branch by 68,7%

Keywords: Insurance, PT Jasa Raharja, Employee Performance

1. Pendahuluan

PT Jasa Raharja bergerak dibidang asuransi sosial, yaitu asuransi kecelakaan penumpang angkutan umum dan lalu lintas jalan yang berlandaskan peraturan yang tertulis di UU No.33 dan 34 tahun 1964, salah satu cabang dari PT.Jasa Raharja cabang soekarno hatta bandung, PT Jasa Raharja merupakan perusahaan asuransi milik negara (BUMN) yang berfokus pada dua program asuransi sosial.

Produk dan layanan PT Jasa Raharja yaitu memberikan perlindungan dasar kepada masyarakat melalui dua program asuransi sosial yaitu asuransi kecelakaan penumpang alat angkutan umum dan lalu lintas jalan, memberikan santunan terhadap seseorang yang mengalami kecelakaan dan kematian, pembayaran premi, jasa raharja dalam menyelesaikan tugasnya dituntut untuk selalu siap 1x24 jam dan jangan sampai ada masyarakat jadi korban lakalantas yang tergeletak di jalan, jasa raharja harus terus bekerja secara maksimal dan harus bisa meminimalisir waktu sebaik mungkin, itu semua tergantung bagaimana kondisi kesiapan dari karyawanya oleh karena hal tersebut kualitas SDM harus sangat diperhatikan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Namun pada praktiknya di lapangan jaminan atau klaim memiliki kendala dan persoalan, salah satunya lambatnya informasi kecelakaan yang masuk ke jasa raharja hal tersebut dapat memperlambat proses pemberian santunan dari jasa raharja kepada korban kecelakaan oleh karena hal tersebut kemampuan karyawan harus sangat di perhatikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bisa menyelesaikan permasalahan dengan solusi yang baik, dan pemimpin di dalam suatu perusahaan juga mempunyai peranan yang sangat penting untuk membimbing dan mengawasi karyawanya. Berdasarkan uraian tersebut maka, permasalahan terkait hal ini kemudian diteliti dengan mengambil judul “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA RAHARJA CABANG SOEKARNO HATTA BANDUNG ”.

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut [1] Manajemen sumber daya adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut [2] Sumber daya manusia yang baik merupakan kunci pokok dari sebuah organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka seluruh sumber daya yang terdapat dalam perusahaan dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan maksimal sehingga mampu meraih keberhasilan organisasi.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut [3] Kepemimpinan adalah proses menggerakkan orang lain sebagai langkah untuk suatu mencapai tujuan dengan memimpin dan membimbingnya. Sedangkan menurut [4] Kepemimpinan adalah memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan.

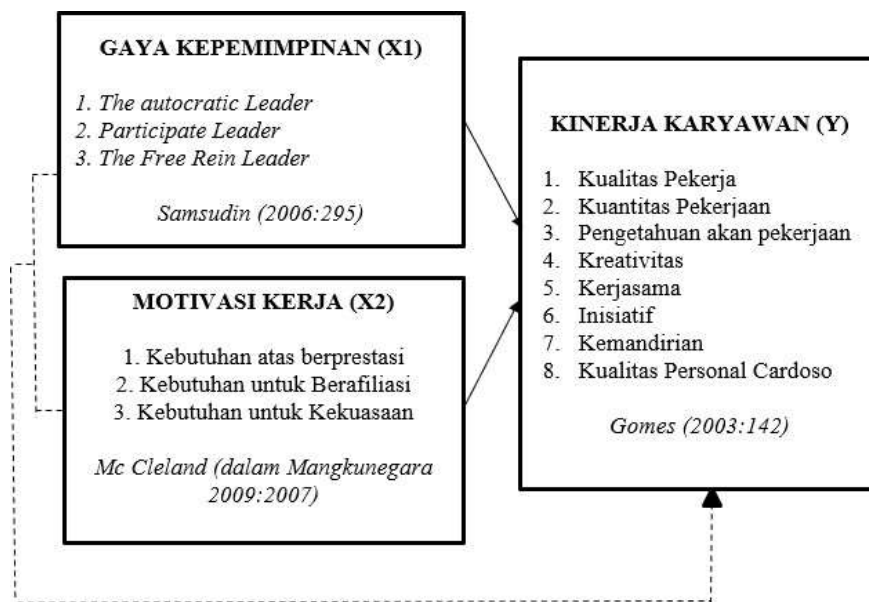
2.3 Motivasi Kerja

Menurut [5] Motivasi merupakan hal yang mendorong individu untuk bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut [6] Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut [7] Kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku kerja dilakukan seorang pegawai dalam satu periode tertentu yang biasanya selama satu tahun. Sedangkan menurut [8] Kinerja adalah seluruh kegiatan yang mencakup hasil kerja masing-masing individu dan kelompok yang terdapat di dalam perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

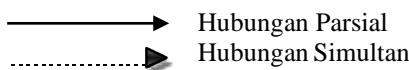
2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Keterangan:



3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menggunakan teknik penelitian non probability sampling dengan purposive sampling dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini sudah diketahui pasti jumlahnya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 111 responden sesuai dengan jumlah anggota karyawan PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung. Skala yang digunakan adalah skala likert.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden dengan 30 butir pernyataan yang disebarkan kepada responden. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan korelasi (rhitung) dari semua dimensi mencapai angka diatas 0,361 (rtabel) sehingga dapat dikatakan seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda

4.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *alpha cronbach's* pada Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,778, pada Motivasi Kerja (X2) 0,774, pada Kinerja Karyawan (Y) 0,784. Jika dibandingkan dengan dasar pengambilan keputusan maka seluruh item dikatakan reliabel karena nilai *alpha cronbach's* > 0.06.

4.2 Analisis Deskriptif

Hasil Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) termasuk dalam kategori Cukup Baik dengan nilai persentase sebesar 66,8%. Variabel Motivasi Kerja (X2) termasuk dalam kategori Cukup Baik dengan nilai persentase 66%. Variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk ke dalam kategori baik dengan nilai persentase 69%.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
				t

1	(Constant)	0,265	2,025		2,107	0,037
---	------------	-------	-------	--	-------	-------

	Gaya Kepemimpinan	0,090	0,077	0,091	1,161	0,248
	Motivasi Kerja	0,813	0,084	0,760	9,692	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,265 + 0,090 X_1 + 0,813 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 0,265 menyatakan jika variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu. Kinerja Karyawan, apabila tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja (X) maka besar rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 0,265
- Nilai Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₁) adalah 0,090 dan bersifat positif, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,090
- Nilai Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₂) adalah 0,813 dan bersifat positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,813.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka dapat disimpulkan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, kinerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

4.4 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 2
Hasil Uji-T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,265	2,025		2,107	0,037		
	Gaya Kepemimpinan	0,090	0,077	0,091	2,161	0,000	0,470	2,126
	Motivasi Kerja	0,813	0,084	0,760	9,692	0,000	0,470	2,126

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,161 > 1,982 dan tingkat signifikansi didapatkan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung.
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 9,692 > 1,982 dan tingkat signifikansi didapatkan $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2024,659	2	1012,330	96,533
	Residual	1132,580	108	10,487	
	Total	3157,239	110		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan					

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($96,553 > 2,69$), dan tingkat signifikansi didapatkan $0,000 < 0,05$, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	0,687	0,681	2,531
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah oleh SPSS, 2021

Tabel 4. di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,829 dan R square (R^2) adalah 0,687. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Cara untuk menghitung R square menggunakan koefisien determinasi :

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,829)^2 \times 100\% \\
 &= 68,7\%
 \end{aligned}$$

Nilai R square adalah 0,687 yang artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,687 atau 68,7% sementara sisanya 31,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Rahaja Cabang Soekarno Hatta Bandung disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan secara keseluruhan berada dalam kategori Cukup baik, dan dimensi dengan skor rata-rata paling tinggi berada pada dimensi The Autocratic Leader.
2. Motivasi Kerja secara keseluruhan termasuk kedalam kategori Cukup Baik, dan dimensi dengan skor rata-rata tertinggi berada pada dimensi Kebutuhan untuk berafiliasi.
3. Kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori Baik, dan dimensi dengan nilai skor rata-rata tertinggi berada pada dua dimensi dengan nilai presentase yang sama yaitu dimensi Kreativitas dan Loyalitas.
4. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung.
5. Secara Simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung.

5.2 Saran

1. Untuk PT Jasa Raharja Cabang Soekarno Hatta Bandung

Dimensi lainya juga perlu lebih di perhatikan seperti dimensi the participative leader dan the free rein leader, karena dimensi tersebut juga sangat berpengaruh dan berperan penting bagi perusahaan, karena itu peneliti menyarankan agar lebih memperhatikan gaya kepemimpinan seperti apa yang sangat diinginkan oleh karyawan. Peneliti menyarankan agar lebih memperhatikan hal-hal yang dapat mendorong dan memotivasi pekerjaan para karyawan seperti penghargaan atau kenaikan gaji bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara kreatif dan maksimal. Terdapat 4 dimensi yang memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu dimensi kualitas kerja, pengetahuan kerja, kerjasama, dan kualitas pribadi, peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan dimensi tersebut kualitas pribadi yang baik karena hal tersebut dapat memberikan dampak yang besar bagi perusahaan mengingat sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Harapan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, budaya kerja, budaya organisasi, stress kerja dan lain-lain. Mengaitkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel selain kinerja karyawan sehingga hasil penelitian tersebut nantinya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan agar menjadi lebih baik lagi. Selain itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menjangkau objek penelitian lebih luas lagi.

Referensi

- [1] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja (Cetakan ke1). Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama
- [2] Findarti, F.R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. eJournall Ilmu Adminisrasi Bisnis. Vol.4, No. 4, 937 946. Retrieved from Ejournal adbisnis fisip-unmul.
- [3] Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-2). Jakarta, Indonesia: Prenada Media Group.
- [4] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indonesia: Erlangga. Bangun,

- [5] Ganta, V. C. (2014). Motivation in the Workplace to improve the Employee Performance. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences. Vol. 2, No.6, 221-230. Retrieved from Ijetmas.
- [6] Mulyadi, Deddy. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta. Mulyadi,
- [7] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Cetakan Ke-2). Jakarta, Indonesia: PT. Rajagrafindo Persada.
- [8] Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta, Indonesia: CV. Andi Offset.

