

ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CU SUMBER BERKAT DI BUNUT KABUPATEN SANGGAU

Felisia Vera

Email:fellysiavera@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Dalam dunia kerja saat ini peranan manusia sangat dibutuhkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi. Agar tujuan suatu organisasi tercapai perlu adanya kebijakan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dan disertai dengan motivasi kerja kepada karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kebijaksanaan dalam menjalankan tugas-tugas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kebijakan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat CU Sumber Berkat di Bunut Kabupaten Sanggau. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 responden dari Kantor Pusat CU Sumber Berkat di Bunut Kabupaten Sanggau. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Sampling* jenuh. Analisis setiap jawaban diberi bobot dengan Skala Likert dan perhitungan menggunakan program *Statistical Package for the social sciences (SPSS)*. Hasil analisis dan pengujian hipotesis H1 dan H2 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kebijakan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kebijakan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Ditengah-tengah sistem kapitalisme dunia yang semakin kuat, *Credit Union* dilahirkan sebagai solusi sehingga dipandang sebagai organisasi warga lemah yang ingin maju dan tidak ingin dijajah oleh kapitalisme. *Credit union* ini terwujud karena adanya kebutuhan masyarakat, terutama masyarakat perdesaan yang membutuhkan lembaga keuangan simpan-pinjam yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pendapatan masyarakat setempat. Dengan adanya kebijakan kepemimpinan serta ditunjang dengan motivasi kerja oleh pihak organisasi untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang kinerja seorang karyawan.

Sama halnya pada CU Sumber Berkat yang berada di Bunut Kabupaten Sanggau ini, seorang karyawan yang mempunyai kualitas dan kuantitas baik pada pekerjaannya bisa saja mendapat *reward* baik dari organisasi atau pun pimpinan. Jika seorang karyawan pada sebuah organisasi mampu meningkatkan kinerjanya maka organisasi dapat memperoleh output yang lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan, dan peraturan yang baik pula dan diadakannya suatu kebijakan kepemimpinan pada suatu perusahaan. (Lianto, 2019).

Pada uraian diatas menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan organisasi pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan adanya kebijakan kepemimpinan dan motivasi kerja pada organisasi. Dengan adanya perkembangan dunia pada masa sekarang khususnya di kabupaten sanggau makin pesatnya persaingan antar CU yang membawa dampak yang semakin tajam. Sebagai salah satu CU yang berada di kabupaten sanggau, CU Sumber Berkat harus memperhatikan kinerja karyawan agar menjad hal yang tidak dapat diabaikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut: “Bagaiman Pengaruh Kebijakan kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat CU Sumber Berkat Kabupaten Sanggau”

TUJUAN PENELITIAN

Setiap kegiatan yang dilakukan pasti mempunyai tujuan, demikian pula halnya dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kebijakan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CU Sumber Berkat Di Bunnut Kabupaten Sanggau.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CU Sumber Berkat Di Bunut Kabupaten Sanggau.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada CU Sumber Berkat Di Bunut Kabupaten Sanggau.

KAJIAN TEORITIS

1. Kebijakan Kepemimpinan

Pada dasarnya sebuah kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi untuk membuat keputusan-keputusan yang akan berlaku dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu menurut Suharto (2013: 3) kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumberdaya alam, finansial, dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga negara.

Kepemimpinan merupakan sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Menurut Siagian yang dikutip oleh Busro (2018: 217): kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain sedemikian rupa, sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Oleh sebab itu menurut Hasibuan yang dikutip oleh Busro (2018: 218) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator kebijakan kepemimpinan

Menurut Schermerhon yang dikutip oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2016 : 111) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik
 2. Kepedulian kepada karyawan dan lingkungan
 3. Merangsang karyawan
 4. Menjaga kekompakkan tim
 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan
2. Motivasi Kerja

Dalam sebuah organisasi motivasi merupakan tugas bagi para manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Bangun (2012: 312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membagikan dorongan dalam diri.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Sutrisno (2009: 117): motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan. Motivasi menurut Robbins yang dikutip oleh Busro (2018: 50) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutipoleh Sutrisno (2009:131-132) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman

3. Kebutuhan hubungan sosial
 4. Kebutuhan Pengakuan
 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Bangun (2012: 231) mengatakan bahwa kinerja (*perfomance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Rivai yang dikutip oleh Busro (2018: 88) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun menurut Matis dan Jackson yang dikutip oleh Busro (2018: 89) menyatakan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 233) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami dengan indikator sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan di Kantor Pusat CU Sumber Berkat Kabupaten Sanggau dengan jumlah sampel 32 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode skala *likert* 1-5 yang mendefinisikan jawaban

responden dari sangat tidak setuju hingga sangat setujuh dan disebarluaskan secara fisik pada tanggal 5 juli 2019 – 10 juli 2019 di Kantor Pusat CU Sumber Berkah Kabupaten Sanggau.

Data diolah menggunakan program *Statistical Package for the social sciences (SPSS) versi 22*

PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Nilai rhitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 Kebijakan Kepemimpinan	X1.1	0,615	Valid	0,755	Reliabel
	X1.2	0,699	Valid		
	X1.3	0,628	Valid		
	X1.4	0,637	Valid		
	X1.5	0,489	Valid		
	X1.6	0,766	Valid		
	X1.7	0,478	Valid		
	X1.8	0,388	Valid		
	X1.9	0,807	Valid		
	X1.10	0,478	Valid		
	X1.11	0,828	Valid		
	X1.12	0,737	Valid		
	X1.13	0,733	Valid		
X2. Motivasi Kerja	X2.1	0,827	Valid	0,762	Reliabel
	X2.2	0,483	Valid		
	X2.3	0,669	Valid		
	X2.4	0,706	Valid		
	X2.5	0,733	Valid		
	X2.6	0,827	Valid		
	X2.7	0,463	Valid		
	X2.8	0,437	Valid		
	X2.9	0,677	Valid		
	X2.10	0,605	Valid		
X3. Kinerja karyawan	Y1.1	0,657	Valid	0,740	Reliabel
	Y1.2	0,457	Valid		
	Y1.3	0,757	Valid		
	Y1.4	0,588	Valid		
	Y1.5	0,457	Valid		
	Y1.6	0,408	Valid		
	Y1.7	0,542	Valid		
	Y1.8	0,589	Valid		
	Y1.9	0,408	Valid		
	Y1.10	0,764	Valid		

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Item-item yang terdapat pada daftar petanyaan ini memiliki nilai r lebih dari 0,3 yang berarti seluruh item instrumen yang digunakan adalah “valid”. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan memakai koefisienn *Cronbach's Alpha* (α). Suatu instrumen penelitian dapat diterimma jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) minimal 0,6. Tabel memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) semua variabel lebih dari 0,6 yang berarti seluruh variabel dalam penelitian ini adalah “reliabel”.

Deskripsi Hasil Penelitian

TABEL 2
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Keterangan	Nilai Rata-rata
1	Kebijakan Kepemimpinan	4,33
2	Motivasi Kerja	4,39
3	Kinerja Karyawan	4,06

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata tanggapan responden, pada variabel kebijakan kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33, yakni berada pada rentang 4,20–5,00 yang berarti kebijakan kepemimpinan berada di interpretasi sangat setuju atau dikategorikan sangat baik, pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,39, yakni berada pada rentang 4,20–5,00 yang berarti motivasi kerja berada di interpretasi sangat setuju atau dikategorikan sangat baik, pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06, yakni berada pada rentang 3,40–4,19 yang berarti kinerja karyawanberada di interpretasi setuju atau dikategorikan baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorof-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0.05 .

TABEL 3
KANTOR PUSAT CU SUMBER BERKAT KABUPATEN SANGGAU
UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.84056517
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.085
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan, 2019

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari segala multikolinieritas.

TABEL 4
KANTOR PUSAT CU SUMBER BERKAT KABUPATEN SANGGAU
UJI MULTIKOLINEARITAS
VARIABEL KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	34.047	4.053		8.400	.000		
KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN	.116	.072	.283	1.614	.117	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan, 2019

TABEL 5
KANTOR PUSAT CU SUMBER BERKAT KABUPATEN SANGGAU
UJI MULTIKOLINEARITAS
VARIABEL MOTIVASI KERJA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	33.765	4.069		8.298	.000		
MOTIVASI KERJA	.155	.092	.293	1.677	.104	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan, 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel indipenden sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

TABEL 6
KANTOR PUSAT CU SUMBER BERKAT KABUPATEN SANGGAU
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	30.490	4.955		6.153	.000
KEBIJAKAN	.086	.075	.210	1.146	.261
KEPEMIMPINAN					
MOTIVASI KERJA	.119	.097	.225	1.228	.229

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 6 maka persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 30,490 + 0,086X_1 + 0,119X_2$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

TABEL 7
KANTOR PUSAT CU SUMBER BERKAT KABUPATEN SANGGAU
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.634	2.213

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN
Sumber: Data olahan, 2019

Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.

TABEL 8
KANTOR PUSAT CU SUMBER BERKAT KABUPATEN SANGGAU
UJI STATISTIK T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.676	3.721		3.676	.001
KEBIJAKAN	-.388	.158	.554	2.458	.020
KEPEMIMPINAN					
MOTIVASI KERJA	1.204	.203	1.338	5.933	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data olahan, 2019

Uji statistik F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05.

TABEL 9
KANTOR PUSAT CU SUMBER BERKAT KABUPATEN SANGGAU
UJI STATISTIK F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.857	2	154.928	42.782	.000 ^b
Residual	105.018	29	3.621		
Total	414.875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN

Sumber: Data olahan, 2019

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapatlah disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kebijakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Cu Sumber Berkat Kabupaten Sanggau.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Cu Sumber Berkat Kabupaten Sanggau.
3. Kebijakan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Cu Sumber Berkat Kabupaten Sanggau

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penulis memberikan saran sebagaimana berikut:

1. Perusahaan tetap mempertahankan kebijakan kepemimpinan dan motivasi kerja perusahaan dan berusaha untuk terus meningkatkannya. Oleh karena itu, atasan diharapkan untuk lebih memperhatikan target yang ingin dicapai oleh kantor agar karyawan dapat lebih memahami tujuan yang ingin dicapai
2. Kinerja karyawan pada Kantor Pusat Cu Sumber Berkat Kabupaten Sanggau sudah baik, dan diharapkan kepada pihak Kantor Pusat Cu Sumber Berkat Kabupaten Sanggau untuk mempertahankan kemudian memperbaiki kebijakan yang sudah ada

dan terus memotivasi karyawan termasuk pada karyawan yang kinerjanya menurun maupun yang sudah baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor di luar model penelitian ini yang dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan pada Kantor Pusat Cu Sumber Berkat Kabupaten Sanggau. Penelitian lainnya dapat berfokus pada variabel lain di luar variabel kebijakan kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariah, Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Poltak Sinambela, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia : “Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja”*. Jakarta : Bumi Aksara, 2018.
- Salihi, Ichlas., Marnis. dan Hendriani. Susi. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Siak." *PROCURATIO*, vol.5,no.4 (Desember 2018), pp. 390-405.
- Sehfudin, Arif. "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional cabang Semarang."Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2018.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi, edisi revisi kesembilan*. Pontianak : STIE Widya Dharma, 2014.
- Suharto, Edi. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.