

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) DI DESA GUNUNG MULIA KECAMATAN PUGER KABUPATEN JEMBER**

**WAHYU DEWI SETYO RINI<sup>1</sup>, BAYU WIJAYANTINI<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: penulis1 wahyudewi2505@gmail.com penulis2 bayu.wijayantini@unmuhjember.ac.id

## **Abstrak**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Teori yang dipakai pada penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Gunung Mulia Grenden Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode sensus dengan sampel 49 orang responden. Adapun sifat dari penelitian adalah penjelasan (*explanatory*). Alat uji yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS versi 20.00. Hasil uji Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan yang meliputi Pemimpin Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Desa Gunung Mulia dapat mengelola perubahan yang memungkinkan inovasi lahir dan tumbuh subur dalam organisasi, Mengacu pada kemampuan berkomunikasi mengenai pembentukan, penyampaian dan penerimaan informasi dari Pemimpin Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember, Mengacu pada respon pimpinan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia Kabupaten Jember terhadap pemahaman, pengertian dan mengambil point utama dalam pembicaraan, Mengacu pada peran pemimpin Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember untuk memberikan arahan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya, dan Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember yang diharapkan memiliki peran utama atas pencapaian tujuan organisasi yang telah dibuat akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan. Pimpinan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia cenderung baik kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Hendaknya pimpinan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Desa Grenden Kecamatan Puger Kabupaten Jember tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

### Abstract

*The formulation of the problem in this study is how the influence of leadership style and motivation on employee performance. The research objective was to partially determine and analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance. The theory used in this research is the theory of human resource management, leadership style, motivation, and employee performance. The research was conducted on employees of the Gunung Mulia Grenden Village Owned Enterprise, Puger District, Jember Regency. This type of descriptive quantitative research using the census method with a sample of 49 respondents. The nature of the research is explanatory. The test tool used is multiple linear regression, with SPSS software version 20.00. Leadership Style test results have a significant influence on employee performance is accepted. This also shows that the Leadership Style affects Employee Performance which means the better the Leadership Style which includes the Leader of Village-Owned Enterprises (BUMDES) of Gunung Mulia Village can manage changes that allow innovation to be born and thrive in the organization, Referring to the ability to communicate about the formation, delivery and receiving information from the Leader of the Village-Owned Enterprise (BUMDes) of Gunung Mulia Village, Puger District, Jember Regency, referring to the response of the leader of the Village-Owned Enterprise (BUMDes) of Gunung Mulia Village, Jember Regency to understanding, understanding and taking the main point in the discussion, Referring to the role leaders of Village-Owned Enterprises (BUMDes) Gunung Mulia Village, Puger District, Jember Regency to provide direction so that employees work in accordance with their job responsibilities, and the leadership's ability to contribute to the success of achieving organizational goals. Leaders of Village-Owned Enterprises (BUMDes) Gunung Mulia Village, Puger District, Jember Regency who are expected to have a major role in the achievement of organizational goals that have been made will have an impact on the better employee performance. The leaders of Gunung Mulia Village-Owned Enterprises (BUMDes) tend to be kind to employees so that employees feel comfortable when working. The leaders of the Village-Owned Enterprises (BUMDES) of Grenden Village, Puger District, Jember Regency should still maintain or even improve their leadership style that will have an impact on employee performance.*

**Keywords:** *leadership style, motivation, and employee performance.*

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011 : 2). Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam perusahaan atau organisasi yang fokus terhadap kegiatan rekrutmen, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan segala tindakan yang dilakukan guna untuk menghasilkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian (Sutrisno, 2011:9-11).

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, tetapi jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karyawan merupakan perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan adalah kekayaan utama sebuah

perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2013:12). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas sehingga tujuan perusahaan tercapai. Berbagai macam cara ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dengan didukung oleh kepemimpinan untuk menggerakkan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha 2005:302). Gaya kepemimpinan sangat cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tersebut (Waridin, 2005:63). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi di dalam perusahaan. Sukses tidaknya karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta, 2002:131). Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Furqon & Qudbi, 2018). Menurut Kartono (2005:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rivai (2004:2), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014), Guterres (2016), Siswanto (2017), Fajrin (2018), dan Nopitasari (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang di dalamnya terdapat proses komunikasi, motivasi dan pengawasan dengan tujuan yang ingin di capai. Sehingga dapat di katakan bahwa kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang saling berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, dan kelompok organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan adalah dibutuhkannya motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007:23), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; pengGaya Kepemimpinan dan penghormatan. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Qudbi (2018), Adawiyah (2020), Cahyono (2020), Kusjono (2020), dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bumdes adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa (Furqon & Qudbi, 2018). Bumdes adalah instrument pendayagunaan ekonomi lokal dengan berbagai macam jenis potensi terutama bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Melewati pengembangan usaha ekonomi, BUMdes juga bertujuan untuk memajukan perekonomian desa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, memberikan Kepemimpinan terhadap kebutuhan masyarakat dan meningkatkan pengelolaan asset-asset desa yang ada. Bumdes juga dapat memperkuat peningkatan kesempatan berusaha, mengurangi pengangguran, sekaligus menjadi penggerak perekonomian di desa. BUMdes juga dapat di tujukan untuk mendorong, memfasilitasi, melindungi dan memberdayakan kegiatan perekonomian di desa dengan potensi desa yang berkembang berdasarkan budaya di desa tersebut. Untuk mencapai visi dan misi diperlukan adanya SDM yang berkualitas agar dapat menciptakan cita-cita dan harapan di desa Gunung Mulia tepatnya. Dalam mencapai visi dan misi tadi diperlukan peran pemimpin untuk menciptakan suatu ide yang inovatif serta dapat menumbuhkan semangat kerja masyarakat sehingga meningkatkan produktivitas dan dapat menciptakan kualitas ekonomi yang baik sesuai yang diharapkan. Selain itu BUMDES juga dapat meningkatkan perekonomian masyarakat agar lebih produktif untuk kesejahteraan sosial masyarakat. Badan Usaha Milik Desa (BUMdes) adalah suatu kesatuan dari lembaga perekonomian yang ada di desa yang terus di pelihara oleh masyarakat setempat menurut kearifan lokal. Hal ini untuk menentukan pilihan dan jenis bidang usaha yang mau di tangani oleh BUMdes ini memiliki berbagai macam usaha desa yang di dirikan yaitu, pasar desa , pasar sore, perdagangan jual beli ATK , toko, Pengolahan limbah, Wifi, hidroponik. Dari berbagai usaha yang di dirikan ini dapat mendorong masyarakat supaya lebih produktif. Mendorong masyarakat untuk lebih mencintai produk lokal konsumsi masyarakat untuk produk lokal akan mendorong produsen lokal maju dan berkembang. Ketika industri maju ia akan semakin banyak menyerap tenaga kerja lokal tentunya yang ujungnya yaitu kesejahteraan masyarakat. Dengan semakin banyak orang yang dihidupinya maka akan semakin makmur suatu masyarakat dan ekonomi desa maju dan mandiri serta sejahtera (Qudbi, 2018).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan Bumdes Gunung Mulia kecamatan Puger kabupaten Jember bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu sendiri. Pernyataan dari karyawan Bumdes Gunung Mulia kecamatan Puger kabupaten Jember tersebut menunjukkan adanya motivasi kerja yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang baik. Dimana sosok kepemimpinan dalam memimpin para karyawan selama ini baik terutama pada komunikasi yang jelas antara pemimpin dengan karyawan sehingga membuat para karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger kabupaten Jember tidak salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan karyawan termotivasi untuk mencapai kinerja yang baik. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan Bumdes Gunung Mulia kecamatan Puger Kabupaten Jember sedikit rendah, disebabkan karena faktor lain diluar gaya kepemimpinan sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Namun karyawan Bumdes Gunung Mulia tetap profesional dalam pekerjaannya sehingga mengakibatkan pimpinan merasa senang dengan kinerja karyawannya. Keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin dalam mempengaruhi berbagai aspek karyawan dalam bekerja tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, maka bisa dikatakan pemimpin tersebut telah menjalankan tugas, peran dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah.

Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan Bumdes Gunung Mulia kecamatan Puger kabupaten Jember dalam kurun waktu 2 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1:

**Tabel 1: Data Penilaian Kinerja Karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember Tahun 2018-2019**

No	Tahun	Kategori			
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1	2018	29 Karyawan	9 Karyawan	9 Karyawan	2 Karyawan
2	2019	44 Karyawan	5 Karyawan	-	-

**Sumber: Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember 2020**

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat fenomena penilaian kinerja karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember sejak tahun 2018 sampai tahun 2019 cenderung baik. Tahun 2018 terdapat 29 karyawan kinerjanya sangat baik, 9 karyawan yang kinerjanya baik, 9 karyawan yang kinerjanya cukup baik, dan 2 karyawan yang kinerjanya kurang baik. Tahun 2019 terdapat 44 karyawan kinerjanya sangat baik, 5 karyawan yang kinerjanya baik. Fenomena kinerja karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi di Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena setelah melakukan pertimbangan yang logis, penulis merasa bahwa masalah ini layak untuk ditelaah lebih lanjut.

## 2. Metode

Populasi merupakan satu kesatuan individu atau subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Sugiyono (2008) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUMDES Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember, yaitu sebanyak 49 orang karyawan dan akan dilibatkan sebagai responden.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoadmojo, 2005). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan sensus. Sampling sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel penelitian ini yakni menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian, dimana sejumlah 49 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Data Primer

Sekaran (2006) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari obyek penelitian, yang berupa data profil perusahaan, rekapan absensi dan data kuesioner.

### 2. Data Sekunder

Sekaran (2006) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang berupa buku, referensi, jurnal dan sebagainya.

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013:96). Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja karyawan
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_{1,2}$  : Koefisien regresi untuk variabel  $X_1, X_2$
- $X_1$  : Gaya kepemimpinan
- $X_2$  : Motivasi kerja

e : Faktor pengganggu di luar model (kesalahan regresi), (Ghozali, 2013).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	53.384	4.328
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.331	0.150
3	Motivasi (X2)	0.672	0.116

Sumber: Lampiran V

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 53.384 + 0.331 X_1 + 0.672 X_2 + 4.328$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 53.384 menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan pada saat Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sama dengan nol.
2.  $b_1 = 0.331$  artinya meningkatnya Gaya Kepemimpinan per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.331 satuan, dengan asumsi Motivasi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Motivasi konstan.
3.  $b_2 = 0.672$  artinya meningkatnya Motivasi per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.672 satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Motivasi yang diberikan berpengaruh positif terhadap

Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Motivasi akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan konstan.

4.  $e = 4.328$  artinya besarnya kesalahan dalam model regresi

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p-value$ ), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 3: Hasil Uji t**

No	Variabel	Signifika nsi Hitung	Taraf Signifikans i	t hitung	t tabel	Keteranga n
1	Gaya Kepemimpinan	0.032	0.05	2.212	1.6787	Signifikan
2	Motivasi	0.000	0.05	5.811	1.6787	Signifikan

Sumber: Lampiran V

Dari tabel 3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.032 dan lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung} (2.212) > t_{tabel} (1.6787)$  yang berarti bahwa hipotesis Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan.

Hasil uji Motivasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung} (5.811) > t_{tabel} (1.6787)$  yang berarti bahwa hipotesis Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Motivasi akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.032 dan lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung} (2.212) > t_{tabel} (1.6787)$  yang berarti bahwa hipotesis Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan yang meliputi Pemimpin Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Desa Gunung Mulia dapat mengelola perubahan yang memungkinkan inovasi lahir dan tumbuh subur dalam organisasi, Mengacu pada kemampuan berkomunikasi mengenai pembentukan, penyampaian dan penerimaan informasi dari Pemimpin Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember, Mengacu pada respon pimpinan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia Kabupaten Jember terhadap pemahaman, pengertian dan mengambil point utama dalam pembicaraan, Mengacu pada peran

pemimpin Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember untuk memberikan arahan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya, dan Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember yang diharapkan memiliki peran utama atas pencapaian tujuan organisasi yang telah dibuat akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan. Pimpinan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia cenderung baik kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Hendaknya pimpinan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Desa Grenden Kecamatan Puger Kabupaten Jember tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Guterres (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Siswanto (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Fajrin (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Nopitasari (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Qudbi (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Adawiyah (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Cahyono (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kusjono (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji Motivasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan  $t$  hitung ( $5.811 > t$  tabel (1.6787) yang berarti bahwa hipotesis Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Motivasi yang meliputi Adanya pemberian bonus, uang tunai dan Gaya Kepemimpinan dari pimpinan kepada pegawai BUMDES Desa Gunung Mulia yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang, Terdapat fasilitas keamanan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja pada karyawan BUMDES Desa Gunung Mulia, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang, Kesungguhan pemimpin dalam melakukan, komunikasi dengan pegawai BUMDES Desa Gunung Mulia, menambah untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang, Dengan adanya pujian serta apresiasi dari pimpinan kepada karyawan BUMDES Gunung Mulia yang berprestasi, memotivasi saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan Menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjut oleh pimpinan kepada karyawan BUMDES Gunung Mulia yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dari seseorang atau karyawan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Gunung Mulia untuk bekerja lebih baik lagi. Hendaknya semua elemen karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Desa Gunung



Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi sehingga dapat memberikan pengakuan atau jaminan kepada karyawan agar karyawannya lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Guterres (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Siswanto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Fajrin (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Nopitasari (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Qudbi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Adawiyah (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Cahyono (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kusjono (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Simpulan dan Saran**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier berganda pada variable gaya kepemimpinan menghasilkan angka sebesar 0.331 artinya meningkatnya Gaya Kepemimpinan per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.331 satuan, dengan asumsi Motivasi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Motivasi konstan.
2. Hasil analisis regresi linier berganda pada variable motivasi menghasilkan angka sebesar 0.672 artinya meningkatnya Motivasi per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.672 satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Motivasi yang diberikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Motivasi akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan konstan.

##### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang bisa diajukan sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Desa Grenden Kecamatan Puger Kabupaten Jember tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
2. Hendaknya semua elemen karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi sehingga dapat memberikan pengakuan atau jaminan kepada karyawan agar karyawannya lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik

Penelitian ini dapat dikembangkan lagi pada penelitian selanjutnya dengan menambahkan faktor-faktor lain sehingga diharapkan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.M. Sugeng Budiono. (2003). *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Adawiyah, E. R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR SUBANG CABANG CIASEM. *Jurnal Al-Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan)*, 1(3), 28-36.
- Ahmad, Tohardi. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju. Bandung.
- Antoni Feri. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bass, Bernard, M. And Ronald, E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership Second Edition*. Mahwah, New Jersey London: Lawrence Elrbaum Associates Publishers.
- Elliot et al. 2000. *Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning, 3rd edition*. United States of America. Mc Graw Hill Companies.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117-124.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Furqon, M. A., & Qudbi, M. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Masyarakat pada Bumdes Desa Rombasan Sumenep. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 3(1), 109-121.
- Ranupandojo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE-UGM.
- Guterres, et al (2014) *Pengaruh Kepemimpinan, dan Prakarsa Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste*. Universitas Udayana.
- H. Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Handoko,T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: bpfe Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusjono, G., & Firmansyah, F. (2020, January). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan*. In *Proceedings* (Vol. 1, No. 1).
- Latib, L., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi P. *Journal Of Management*, 2(2)..
- Muliadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.

- Nasir. (2003). *Metode Penelitian*, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbin, SP. At. Al. 2006. *Perilaku Organisasi*, Ed 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Salam, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Dan Jaringan Yogyakarta. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 3(1), 49-62.
- Suranta. 2002. "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis". Empirika.
- Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang . 2008. *Manajemen Internasional*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Universitas Indonesia.
- Sugandha & Dann. (2001). *Kepemimpinan di dalam Organisasi Masyarakat*. Sinar baru. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, S. (2002). Dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116-138.
- Sutisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70-82.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syaichu, A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang*.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106- 115.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Penerbit Aksara, Jakarta.
- Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.