



Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Desa Karawang

Anggie Angraini Suharyati¹, Anggi Pasca Arnu²

¹Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang, ²Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 2 November 2024
Revised: 13 November 2024
Accepted: 30 November 2024

Prestasi karyawan yang tinggi bisa dicapai ketika setiap aspek dalam organisasi terhubung dengan efisien dan dapat menjalankan fungsi masing-masing. Dalam riset ini, aspek tersebut merujuk pada variabel kepemimpinan. Hasil survei awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai tingkat optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Sulawesi Tenggara. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan penjelasan. Uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sementara pemrosesan data dilakukan dengan menggunakan program LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship). Temuan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara individu maupun bersamaan, terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa peningkatan implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja dapat mengoptimalkan pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara..

Keywords: *Kepemimpinan, Kinerja karyawan*

(*) *Corresponding Author:* deirtaxtore@gmail.com

How to Cite: Suharyati, A., & Arnu, A. (2025). The Influence of Leadership on Employee Performance at the Karawang Village Bank. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 1-10. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9912>

INTRODUCTION

Dalam konteks dinamika ekonomi global yang terus berubah dengan akselerasi yang semakin cepat, Indonesia menghadapi dampak krisis ekonomi yang hampir mengarah pada kebangkrutan, memicu krisis moneter baru-baru ini, dan merosotnya kredibilitas pemerintah ke titik terendah. Situasi ini terutama disebabkan oleh ketidaksiapan pemerintah dalam menghadapi perubahan cepat dalam dinamika ekonomi global. Langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah untuk meresponsnya cenderung bersifat tambal-sulam, bersifat ad-hoc, dan penuh ketidakpastian.

Dampak yang ditimbulkan oleh globalisasi mewajibkan perusahaan untuk mengambil tindakan yang lebih efektif, efisien, dan kompetitif, mengingat dampak besar yang diberikannya pada ekonomi. Globalisasi menuntut adopsi etos kerja, kinerja, sistem dan proses, serta strategi pemasaran yang sesuai dengan standar internasional. Ini berarti perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menghadapi dan beradaptasi dengan perubahan besar dalam waktu singkat. Pengaruh globalisasi yang signifikan dalam ranah ekonomi juga memberikan dampak pada Indonesia, terlihat dari kurangnya upaya bersama yang terkoordinasi untuk mengahadapinya.

Hingga saat ini, sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan, mengubah dinamika



kekuatan dan strategi bisnis di dalamnya. Dari segi kekuatan, banyak UMKM yang tidak hanya mengejar pertumbuhan aset, melainkan lebih fokus pada spesifikasi layanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dalam segmen target mereka. Strategi bisnis Bank juga tidak hanya bergantung pada model bisnis berbasis aset atau pendapatan melalui pinjaman, melainkan semakin beralih ke model bisnis berbasis fee atau pendapatan melalui penyediaan layanan. Hal ini terbukti dengan bertambahnya jumlah Bank yang menjadi pusat layanan keuangan lengkap (financial supermarket) yang menyediakan berbagai layanan non-pinjaman kepada pelanggan, seperti pembayaran tagihan telepon dan listrik, pembelian voucher prabayar untuk pengguna ponsel, hingga investasi dalam reksa dana dan layanan keuangan korporat yang kompleks..

Di samping kondisi yang telah disebutkan di atas, hingga saat ini, organisasi perbankan masih sering menghadapi tantangan terkait ketenagakerjaan, seperti konflik antara manajemen dan karyawan, unjuk rasa, demonstrasi, pemogokan, serta tindakan destruktif yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, berbagai permasalahan antara pelanggan dan karyawan dalam konteks organisasi perbankan juga masih sering muncul.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan ini, diperlukan upaya dari pihak manajemen melalui peningkatan profesionalisme sumber daya manusia dalam pengelolaan bank yang berorientasi pada kebutuhan dan keinginan nasabah. Ini perlu didukung oleh kebijakan pemerintah, di mana pemerintah memberikan jaminan keamanan terhadap dana masyarakat yang disimpan di bank, baik itu bank pemerintah maupun bank swasta nasional..

Di sisi lain, perkembangan pesat di bidang teknologi dan ekonomi telah mengakibatkan serangkaian perubahan yang signifikan dalam peraturan, ketentuan, dan kebijakan pengendalian sektor perbankan dan keuangan. Mayoritas perubahan tersebut, yang umumnya diinisiasi oleh pemerintah, menjadikan sektor keuangan, terutama sektor perbankan, sebagai salah satu sektor dengan tingkat kompetensi yang tinggi. Sebagai hasilnya, tujuan perusahaan tidak hanya terfokus pada pencapaian laba maksimal, melainkan juga pada efektivitas keseluruhan perusahaan sebagai perhatian utama dalam sektor perbankan.

Untuk tetap bersaing dalam lingkungan bisnis yang memerlukan tingkat kompetensi tinggi dan mencapai kinerja perusahaan yang unggul dalam persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat krusial (Dessler, 2015). Hal yang sama berlaku pula untuk sektor perbankan, di mana aktivitasnya tidak dapat berjalan tanpa keterlibatan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, khususnya dalam mengelola operasionalisasi perusahaan, karena keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Kalangan perbankan mengakui bahwa masih banyak usaha perbankan yang menghadapi kesulitan dalam menghadapi perubahan global yang cepat dan terus-menerus. Hal ini diyakini sebagai hasil dari kurangnya keahlian sumber daya manusia yang dimiliki serta kecenderungan masih menerapkan sistem kontrak kepada pihak lain untuk mengelola unit-unit vital mereka. Kondisi ini juga berdampak negatif pada pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kinerja perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia sangatlah krusial. Ini dapat dicapai melalui

dukungan pola kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan, sehingga diharapkan dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (French, 1990).

Tantangan utama yang dihadapi oleh sektor perbankan di Karawang selama pelaksanaan pra-survey berkaitan dengan penerapan pola kepemimpinan yang sesuai dan perannya dalam memotivasi karyawan. Keterampilan ini menjadi sangat penting mengingat sebagian besar karyawan di sektor perbankan di Karawang masih memiliki ketergantungan pada sumber daya alam, sehingga keberlanjutan hidup mereka tidak sepenuhnya bergantung pada sektor perbankan. Tentu saja, kondisi ini menciptakan tantangan menarik bagi manajemen di wilayah tersebut.

Tantangan utama yang dihadapi oleh perbankan di Sulawesi Tenggara selama pelaksanaan pra-survey berkaitan dengan implementasi pola kepemimpinan yang sesuai dan peranannya dalam memotivasi karyawan, yang tentunya sangat dibutuhkan. Hal ini menjadi relevan mengingat sebagian besar karyawan di sektor perbankan di Sulawesi Tenggara masih memiliki ketergantungan pada sumber daya alam, sehingga keberlanjutan hidup mereka tidak sepenuhnya bergantung pada sektor perbankan. Tentu saja, hal ini menciptakan tantangan menarik bagi pihak manajemen di daerah ini.

Menyadari pentingnya hal ini, dukungan dari karyawan yang bekerja dengan tekun untuk kepentingan perusahaan sangat diperlukan, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai pendekatan yang diterapkan oleh pihak manajemen. Para karyawan, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, perlu diarahkan untuk bekerja sama di dalam suatu unit kerja, bukan secara terpisah. Dalam konteks unit kerja, aspek koordinasi dan pihak yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir menjadi sangat penting. Fungsi pengorganisasian memiliki peran dalam menempatkan sumber daya manusia dalam struktur organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, setiap individu memiliki wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, dan terdapat jenjang hierarki yang membedakan antara pimpinan dan karyawan.

Maju atau mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi. Loyalitas dan disiplin karyawan menjadi faktor kunci yang memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Selain itu, peran pemimpin sebagai individu yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, dan kemampuan untuk melibatkan pihak lain sangat menentukan bagi kelangsungan hidup organisasi. Ini dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang seimbang dengan nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan, yang berfungsi sebagai pengikat sosial bagi seluruh anggota organisasi.

Dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan, peran motivasi sangatlah krusial sebagai kekuatan internal yang dapat mendorong individu untuk melakukan tugas dengan semangat, terutama dalam konteks motivasi kerja yang memiliki dampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Memahami konsep motivasi ini merupakan hal yang sangat penting, dan tanggung jawab utama pemimpin untuk mengelolanya. Motivasi karyawan dalam konteks organisasi yang dinamis bukanlah tugas yang mudah, mengingat teori-teori motivasi yang sering digunakan bersifat statis.

Berhubungan dengan kinerja karyawan, disadari bahwa konsep pengukuran kinerja merupakan hal yang rumit. Salah satu model pengukuran kinerja yang mengintegrasikan elemen organisasi dan karyawan adalah Total Performance Scorecard (Rampersad, 2003). Model ini melengkapi Balanced Scorecard karya Kaplan dan Norton dengan menambahkan siklus perbaikan, serta memberikan pemahaman bahwa kegagalan perusahaan dalam menanggapi berbagai faktor internal dapat mengakibatkan pencapaian hasil yang tidak efektif. Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, peran kepemimpinan menjadi hal yang tak terpisahkan.

Mengingat kondisi perekonomian negara kita yang semakin membutuhkan perhatian besar dari pemerintah dan para pelaku ekonomi, ditandai dengan kompleksitas persoalan yang terus berkembang dalam dunia perbankan, dianggap penting untuk mengkaji lebih lanjut kompleksitas tersebut dari perspektif akademis. Oleh karena itu, dilakukan penelitian dalam dunia perbankan, dengan fokus pada wilayah perbankan di Karawang. Pemilihan Karawang sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kabupaten ini masih dalam tahap perkembangan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat untuk pengembangan sektor perbankan di Karawang.

METHODS

Suatu penyelidikan ilmiah pada dasarnya merupakan upaya untuk secara sistematis dan empiris mengungkapkan fenomena alam fisik. Dengan merujuk pada tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, penelitian ini memanfaatkan metode explanatory survey dan descriptive survey. Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti, perlu diuraikan secara rinci konsep variabel, dimensi variabel, indikator, tolok ukur, dan skala yang digunakan melalui proses operasionalisasi variabel (Pratama & Apriani, 2023).

Dalam konteks tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat lima variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel tersebut adalah: (1) Kepemimpinan (X1), dan (2) Motivasi Kerja (X2), dengan variabel kinerja karyawan diidentifikasi sebagai (Y).

Variabel Kepemimpinan (X1) merujuk pada serangkaian aktivitas yang bertujuan mempengaruhi, memotivasi, dan mendorong orang lain untuk memberikan kontribusi dengan sukarela dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang terlibat dalam variabel ini mencakup Inspirational Motivation, Integrity, Innovation, Impression Management, Individual Consideration, Intellectual Stimulation, dan Trust.

Variabel Kinerja Karyawan (Z) merujuk pada catatan hasil kerja atau kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut diukur dengan orientasi pada peningkatan hasil yang dicapai dan dapat dipengaruhi oleh faktor sistem di luar kendali pelaksanaannya. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan melalui tiga perspektif utama, yaitu Perspektif Keuangan Karyawan, Perspektif Eksternal dan Internal Karyawan, dan Perspektif Pengetahuan dan Pembelajaran Karyawan (Rampersad, 2003).

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural sebagai alat uji, dengan menerapkan metode statistik LISREL (Linier Structural Relationship). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling Method, dilakukan pada 30 perbankan yang beroperasi di Provinsi Sulawesi Tenggara, termasuk Kantor Cabang Utama dan Kantor Cabang Pembantu. Fokus penelitian ini adalah pada kinerja karyawan, oleh karena itu, data yang akan diolah terkait dengan fokus penelitian berasal dari 479 karyawan. Nilai ini tetap mempertahankan makna dalam pengolahan data dengan menggunakan metode SEM, yang mensyaratkan jumlah sampel minimal sebesar 100 unit.

RESULTS & DISCUSSION

Variabel Kepemimpinan

Dari hasil uji kesesuaian model untuk konstruk variabel eksogen kepemimpinan, seperti yang diuraikan dalam Tabel 0.1, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran kepemimpinan sesuai dengan data yang ada. Hal ini terindikasi dari nilai-nilai yang mendukung kesesuaian model, diantaranya RMSEA < 0.08, serta GFI, AGFI, NFI, dan NNFI yang semuanya > 0.90.

Table .1 - Ringkasan Uji Hasil Kesesuaian Model untuk Pengukuran Kepemimpinan

Ukuran GOF	Estimasi	Hasil Uji
Chi-Square	339.15	Model Fit dengan data (RMSEA < 0.08; GFI,AGFI,NFI,NNFI > 0.90)
Nilai P	0.00	
RMSEA	0.049	
GFI	0.94	
AGFI	0.92	
NFI	0.96	
NNFI	0.97	

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendorong orang lain agar dapat memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini melibatkan dimensi-dimensi seperti (i) inspirational motivation, (ii) integrity, (iii) innovation, (iv) impression management, (v) individual consideration, (vi) intellectual stimulation, dan (vii) trust (Pounder, 2001; Bass dan Avolio, 1990). Hasil pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang memengaruhi kepemimpinan di organisasi perbankan di Karawang tergambar pada Tabel 0.2. Menurut tabel tersebut, rata-rata skor kepemimpinan berdasarkan tanggapan responden adalah 1868,81, yang masuk dalam kategori cenderung baik. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di organisasi perbankan Karawang cenderung efektif, memberikan kontribusi positif pada karyawan, dan bertujuan mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian, kondisi ini menyiratkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi perbankan Karawang mampu memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang tinggi, dengan mengedepankan kemampuan untuk menginspirasi melalui teladan positif, menjaga integritas, mendukung inovasi, mengelola citra dengan baik, memberikan perhatian khusus pada kepentingan individu, merangsang intelektualitas, serta menumbuhkan kepercayaan dan kejujuran yang dapat diandalkan.

Tabel .2 Nilai Skor Kepemimpinan Organisasi Perbankan Sulawesi Tenggara

No	Dimensi Kepemimpinan	Frekuensi Jawaban Responden						Skor Total	Rata Rata
		1	2	3	4	5	6		
1	<i>Inspirational Motivation</i>	43	233	219	272	519	151	5755	1918.33
2	<i>Integrity</i>	32	243	242	259	521	140	5725	1908.33
3	<i>Innovation</i>	30	177	164	214	307	66	3663	1831.50
4	<i>Impression Management</i>	26	164	167	193	336	72	3739	1869.50
5	<i>Individual Consideration</i>	40	274	242	292	459	130	5557	1852.33
6	<i>Intellectual Stimulation</i>	33	255	265	308	458	118	5568	1856.00
7	<i>Trust</i>	45	233	270	341	436	112	5537	1845.67
<i>Rata Rata Skor Kepemimpinan</i>									1868.81

Selanjutnya, dari Tabel 0.3, dapat dilihat bahwa dari tujuh dimensi kepemimpinan di organisasi perbankan Karawang, rata-rata skor tertinggi diperoleh dari dimensi kepemimpinan yang disebut *Inspirational Motivation*, dengan nilai 1918.33. Skor ini termasuk dalam kategori cenderung baik, menunjukkan bahwa "*inspirational motivation*" dari dimensi kepemimpinan merupakan aspek yang paling menonjol dalam implementasinya di organisasi perbankan. Hal ini dapat dianggap sebagai faktor utama dalam memotivasi karyawan di organisasi perbankan, mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat. Sementara itu, rata-rata skor terendah berasal dari dimensi kepemimpinan yaitu *Innovation* (1831.50). Meskipun masih masuk dalam kategori baik, skor ini menunjukkan bahwa inovasi dalam konteks kepemimpinan di organisasi perbankan Karawang memiliki potensi untuk ditingkatkan. Dengan demikian, fokus pada pengembangan inovasi dapat menjadi area strategis bagi perbaikan dalam konteks kepemimpinan di organisasi perbankan tersebut.

Tabel 3 - Kategori Dimensi Kepemimpinan Organisasi Perbankan Karawang

No	Dimensi Kepemimpinan	Pengaruh	Selang Tingkat Pencapaian	Kategori
1	<i>Inspirational Motivation</i>	1918.33	1676.54-2075.71	Cenderung Baik
2	<i>Integrity</i>	1908.33	1676.54-2075.71	Cenderung Baik
3	<i>Innovation</i>	1831.50	1676.54-2075.71	Cenderung Baik
4	<i>Impression Management</i>	1869.50	1676.54-2075.71	Cenderung Baik
5	<i>Individual Consideration</i>	1852.33	1676.54-2075.71	Cenderung Baik
6	<i>Intellectual Stimulation</i>	1856.00	1676.54-2075.71	Cenderung Baik
7	<i>Trust</i>	1845.67	1676.54-2075.71	Cenderung Baik
<i>Tingkat Kepemimpinan Dimensi</i>		1868.81	1676.54-2075.71	Cenderung Baik

Berdasarkan sifat-sifat kepemimpinannya, *Inspirational Motivation* yang dimiliki oleh seorang pemimpin menjadi hal yang sangat penting dalam

memotivasi karyawan untuk bekerja. Sifat ini tercermin melalui sikap, perilaku, dan cara kerja pemimpin, serta kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai tugas dan permasalahan. Inspirational Motivation diartikan sebagai sumber inspirasi yang mampu memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya Inspirational Motivation, seorang pemimpin dapat dengan lebih mudah berkomunikasi dengan karyawan secara efektif. Selain itu, kerjasama yang erat dapat terjalin dalam rangka menyelesaikan berbagai pekerjaan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Dengan kata lain, Inspirational Motivation membantu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan kolaboratif, di mana karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji kesesuaian model untuk konstruk variabel endogen kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.7, menunjukkan bahwa model sesuai dengan data yang ada. Indikator kesesuaian model seperti nilai RMSEA < 0.08, serta GFI, AGFI, NFI, dan NNFI yang semuanya > 0.90, menunjukkan bahwa model pengukuran kinerja karyawan cocok dengan data yang dianalisis.

Tabel 4 - Ringkasan Uji Hasil Kesesuaian Model untuk Pengukuran Kinerja Karyawan

Ukuran GOF	Estimasi	Hasil Uji
Chi-Square	76.95	<i>Model Fit dengan data (RMSEA < 0.08; GFI,AGFI,NFI,NNFI > 0.90)</i>
Nilai P	0.0040	
RMSEA	0.044	
GFI	0.97	
AGFI	0.96	
NFI	0.96	
NNFI	0.97	

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja atau kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok selama periode waktu tertentu untuk unit kerja atau organisasi. Pemahaman ini melibatkan perspektif eksternal dan internal karyawan, serta perspektif pengetahuan dan pembelajaran karyawan. Hasil analisis deskripsi mengenai tanggapan responden terhadap kinerja karyawan tergambar pada Tabel 0.5, yang menunjukkan rata-rata skor kinerja karyawan di perbankan Sulawesi Tenggara sebesar 1856.33. Skor tersebut dapat dikategorikan sebagai cenderung baik. Secara keseluruhan, ini mengindikasikan bahwa karyawan di perbankan Karawang umumnya mampu mencapai kinerja yang baik, dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Lebih lanjut, dari dimensi kinerja karyawan perbankan Karawang, rata-rata tertinggi terlihat pada dimensi perspektif keuangan karyawan (skor 1893.00). Ini menandakan bahwa secara umum, pencapaian kinerja karyawan yang diukur melalui dimensi keuangan cenderung baik, meskipun masih ada kondisi di mana sebagian karyawan mungkin belum mencapainya dengan baik. Sementara itu, rata-rata terendah terlihat pada dimensi perspektif pengetahuan dan pembelajaran karyawan (skor 1838.00). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, proses pengetahuan dan pembelajaran karyawan belum tercapai dengan baik dibandingkan dengan dimensi lainnya. Kondisi ini dapat menghambat kemampuan karyawan

untuk berinovasi dan menghasilkan ide-ide yang dapat memotivasi mereka untuk mencapai prestasi lebih tinggi. (Bernardin & Joyce, 1993.)

Tabel 5 - Nilai Skor Kinerja Karyawan Perbankan Karawang

No.	Dimensi Kinerja Karyawan	Frekuensi Jawaban						Skor Total	Rata Rata Skor
		1	2	3	4	5	6		
1	<i>Perspektif Keuangan Karyawan</i>	13	118	159	280	328	50	3786	1893.00
2	<i>Perspektif Eksternal Karyawan</i>	20	218	283	388	472	56	5535	1845.00
3	<i>Perspektif Internal Karyawan</i>	23	239	249	389	478	59	5548	1849.33
4	<i>Perspektif Pengetahuan dan Pembelajaran Karyawan</i>	22	246	251	391	479	48	5514	1838.00
<i>Rata-rata Skor Kinerja Karyawan</i>									1856.33

Berdasarkan tabel 0.5 di atas, Selengkapnya, nilai rata-rata pencapaian dimensi kinerja karyawan, dijelaskan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Kategori Dimensi Kinerja Karyawan Perbankan Sulawesi Tenggara

No	Dimensi Kinerja	Karyawan Pengaruh	Selang Tingkat Pencapaian	Kategori
1	<i>Perspektif Keuangan Karyawan</i>	1893.00	1676.54 - 2075.71	Cenderung Tinggi
2	<i>Perspektif Eksternal Karyawan</i>	1845.00	1676.54 - 2075.71	Cenderung Tinggi
3	<i>Perspektif Internal Karyawan</i>	1849.33	1676.54 - 2075.71	Cenderung Tinggi
4	<i>Perspektif Pengetahuan dan Pembelajaran Karyawan</i>	1838.00	1676.54 - 2075.71	Cenderung Tinggi
<i>Tingkat Dimensi Kinerja Karyawan</i>		1856.33	1676.54- 2075.71	Cenderung Tinggi

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis untuk menilai dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan, baik tinggi maupun rendah, secara nyata dan positif dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang diterapkan. Besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperkirakan sekitar 10.89%, dihitung dengan mengalikan koefisien pengaruh kepemimpinan (0.33) dengan dirinya sendiri (0.33). Sisanya, sekitar 89.11%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti faktor eksternal perusahaan atau faktor internal lainnya.

Besar kemampuan untuk menjelaskan kinerja karyawan oleh variabel di atas secara nyata dan signifikan positif menunjukkan bahwa secara tidak langsung, implementasi pola kepemimpinan yang tepat melalui peran sebagai sumber inspirasi yang mampu menciptakan visi, yang kemudian disosialisasikan

pada karyawan dengan dukungan sifat kepemimpinan yang mencakup integritas, inovasi, manajemen impresi, perhatian individual, stimulasi intelektual, dan kepercayaan, bersamaan dengan motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh hubungan sosial atau interpersonal dalam organisasi dan dimensi fisik, dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif secara bersamaan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang kuat, maka semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pandangan Shamir et.al. (1991), yang sejalan dengan konsep kepemimpinan dari Bass dan Avolio yang menempatkan nilai penting pada pengembangan visi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin jenis ini menitikberatkan usahanya pada tujuan jangka panjang daripada jangka pendek, mengubah atau memperbaiki sistem yang ada untuk mencocokkan dengan visi yang mereka miliki, bukan hanya bekerja dalam sistem yang sudah ada.

Mereka melatih diri mereka untuk bertanggung jawab terhadap apa yang mereka kembangkan, dengan fokus pada elemen-elemen seperti idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pendekatan ini dapat meningkatkan usaha dan motivasi karyawan, meningkatkan kepercayaan diri karyawan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, kepercayaan diri dalam mengatasi masalah, meningkatkan kepuasan kerja, dorongan untuk bekerja keras, peningkatan optimisme, peningkatan aktivitas pembelajaran, dan merangsang pemikiran inovatif pada karyawan.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan memvalidasi model hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan dampak positif dan signifikan dari kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian, variabel kepemimpinan, yang mencakup inspirational motivation, integrity, innovation, impression management, individual consideration, intellectual stimulation, trust, dan motivasi kerja yang terdiri dari dimensi sosial, mental, dan fisik, secara nyata berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik mendemonstrasikan adanya pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan harapan, menegaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

CONCLUSION

kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai melalui integrasi yang baik dari setiap elemen dalam organisasi, khususnya dalam konteks penelitian ini, elemen tersebut merujuk pada variabel kepemimpinan. Survei pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perbankan Karawang belum mencapai tingkat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah tersebut. Dengan menggunakan metode survei deskriptif dan penjelasan, serta alat uji hipotesis Structural Equation Model (SEM) dengan pengolahan data menggunakan program LISREL 8.72, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun

simultan. Implikasinya adalah bahwa peningkatan implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara menuju tingkat yang lebih optimal.

REFERENCES

- Bernardin, J., & Joyce, A. R. (1993.). *Human Resource Management : An Experiential*. New York: McGrawHill Inc. Series In Managemen.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- French, W. (1990). *Human Resource Management (2nd Edition)*. Boston: Mas Houghton Mifflin.
- Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023, Januari). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *Supremasi Hukum*, 19(1), 1-15. doi:<https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>
- Rampersad, K. H. (2003). *Total Performance Scorecard : Redefining Management to Achieve*. Massachusetts: Butterworth-Heinemann Business Books.