

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI KC Malang

Muchammad Ar-Rony Septianda*

Budi Wahono**

Khalikussabir***

ronnyseptianda22283@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the extent to which the influence of work motivation and democratic leadership style on employee performance at PT Bank BRI. The population in this study were 135 employees and the sample used in this study used IBM SPSS version 25. The results obtained were that Work Motivation and Democratic Leadership Style had a positive and significant concurrent effect on the performance of PT Bank BRI employees, while partially work motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT Bank BRI, democratic leadership style has a positive and significant effect on the performance of PT Bank BRI employees.

Keywords: *Work Motivation, Democratic Leadership Style, Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia yakni salah satu faktor yang penting dalam organisasi, keberhasilan sebuah instansi akan bergantung pada sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi. Tentunya kinerja yang efektif dan efisien secara alami membutuhkan pemimpin disiplin, bertanggung jawab dan sangat produktif yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik. Adapun sumber daya manusia harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan potensi yang besar yang dimiliki. Apalagi di era globalisasi saat ini, ketika teknologi sangat berkembang, ilmu pengetahuan berkembang, tanpa sumber daya manusia, tujuan instansi/perusahaan tidak akan tercapai, hal tersebut sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi tujuan instansi/perusahaan. Aspek manusia dari peran manajemen, penyaringan, yang meliputi perekrutan, pelatihan, kompensasi dan evaluasi diperhatikan.

Hasibun dalam Belti & Osnardi (2020) Menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Di dalam sebuah perusahaan, pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Semakin produktif pegawai memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, maka tujuan perusahaan mudah tercapai. Hal ini, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, butuh adanya peran sumber daya manusia yang diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung visi dan misi suatu instansi atau perusahaan.

Di dalam organisasi, untuk dapat terpenuhinya kinerja yang baik perlu adanya motivasi dalam bekerja yang mana sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerja dengan baik. Darmawan dalam Lusri & Siagian (2017) Menyatakan motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Tentunya untuk memberikan

motivasi terhadap pegawai dilihat dari arah perilaku tersebut. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan dengan cara melihat bagaimana tingkat usaha yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selanjutnya yaitu mengenai tingkat kegigihan seseorang, dimana tingkat kegigihan ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang memiliki kegigihan yang cukup tinggi untuk menyelesaikan permasalahan dari sebuah pekerjaan dan juga kegigihan mengembangkan kinerja yang efektif.

Selain motivasi kerja gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut (Northouse 2018) Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Sehingga menjadi salah satu faktor penentu dalam pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin, oleh karena itu peran pemimpin disini sangat krusial, yang menjamin serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Kepemimpinan menjadi salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan, sehingga mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan suatu organisasi. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik, agar sesuai target tertentu yang telah ditetapkan.

Kotler (2017) menjelaskan bahwa: *“The leadership process involves, (a) developing a vision for the organization; (b) aligning people with that vision through communication; and (c) motivating people to action through empowerment and through basic need fulfillment. The leadership process creates uncertainty and change in the organization”*

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin pegawainya. Gaya kepemimpinan atau kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya, disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan dan beradaptasi dengan lingkungan pegawainya. Pegawai juga berperan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga/organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai yang mempunyai sifat, sikap yang konstruktif dan aktif, daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif serta kepekaan beradaptasi dengan lingkungan.

Menurut Mattayang, B. (2019) Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara pegawai dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada pegawai, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada pegawai dalam merumuskan suatu tindakan keputusan bersama.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan hal ini, perusahaan perbankan PT. Bank BRI terkait motivasi terhadap pegawai perlu adanya support dari berbagai pihak seperti lingkungan pekerjaan, keluarga dan diri sendiri. Meskipun lingkungan dan keluarga mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan tentunya peran memotivasi sendiri itu paling penting, dimana motivasi diri sendiri itu mengarahkan bagaimana seseorang tersebut bekerja dengan efektif dan efisien tentunya dengan hasil yang memuaskan. Maka dari itu, PT. Bank BRI harus mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan turunnya kinerja dari para

pegawai dan diharapkan dengan mengetahui faktor-faktor tersebut permasalahan terkait dengan kinerja pegawai bisa diatasi dengan baik, dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis membuat rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: 1.) Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Bank BRI? 2.) Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank BRI? 3.) Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai di PT Bank BRI?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain: 1.) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di PT Bank BRI. 2.) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank BRI. 3.) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di PT Bank BRI.

Manfaat penelitian yang di dapat: 1.) Secara Teoritis : Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya informasi tentang motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dalam kinerja pegawai. 2.) Secara Praktis : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi untuk PT. Bank BRI menjadi acuan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Teori

Hasil penelitian terdahulu adalah sebagai acuan atau landasan dasar pada penelitian ini, maka dengan itu penelitian tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

Nurmayanti dan Supriyadi, (2022) dengan berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) Ambulu Kecamatan ambulu“. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ataupun simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nikmah dan Nugraha (2022) dengan berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu“. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Romadhon dan Rohim (2022) dengan berjudul “Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember“. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bayu (2022) dengan berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis)“. Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis; Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bahana Cahaya Sejati.

Rahayu dan Hotima (2019) dengan berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Warung Kembang (Jl. Semeru No. 69 Kecamatan Ajung Kabupaten Jember)“. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji korelasi variabel motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja juga memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kinerja pegawai yaitu 1.)kualitas kerja 2.)kuantitas kerja 3.)pelaksanaan tugas 4.)tanggung jawab.

Motivasi Kerja

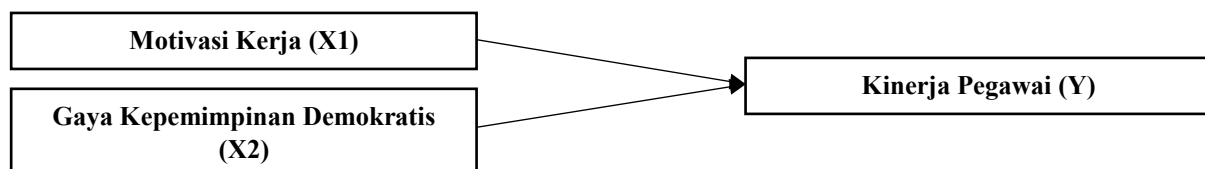
Menurut Noor dalam (Saripuddin, 2018) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Menurut Robbins dalam (Arisanti dkk., 2019), indikator yaitu 1.)kebutuhan fisiologis 2.)kebutuhan rasa aman 3.)kebutuhan sosial 4.)kebutuhan penghargaan 5.)kebutuhan aktualisasi diri.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Mattayang, B. (2019) Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai bawahan dan pimpinan. Menurut Lippits dan White yang diambil dari Maryanto dan Ismu (2010), indikator yang digunakan yaitu 1.)pendelegasian tanggung jawab 2.)keaktifan 3.)pengambilan keputusan 4.)empati.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan menurut penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁: Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai PT. Bank BRI

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Bank BRI

H₃: Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI

Metode Penelitian

Perlu disusun metode penelitian yang tepat untuk digunakan dalam Menyusun penelitian dalam studi ini, maka penelitian yang akan peneliti gunakan adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif didapatkan dari proses pengolahan data responden melalui penyebaran atau pengisian kuisioner dan pendekatan deskriptif kualitatif, dimana data kuantitatif yang telah diolah akan dari interpretasikan sesuai dengan hasil perolehan data yang sesuai dengan keadaan di lapangan yang nantinya akan peneliti paparkan pada pembahasan penelitian ini.

Populasi penelitian adalah responden yang menjabat sebagai pegawai tetap dan telah bekerja pada kantor pusat PT. Bank BRI selama 3 tahun terakhir sebanyak 135 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, dengan jumlah sampel 135 pegawai, dengan perhitungan

menggunakan rumus slovin maka jumlah sampelnya adalah 57,446 pegawai atau dibulatkan menjadi 57 pegawai pada PT. Bank BRI. Dalam penelitian ini penentuan sampel yang ditentukan secara *proposional random sampling* dengan metode sampel yang diambil dilakukan secara acak tanpa memperhatikan setara yang ada dalam populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2017:63).

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Varaiabel	Item	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.577	0.2242	Valid
	Y.2	0.665	0.2242	Valid
	Y.3	0.672	0.2242	Valid
	Y.4	0.720	0.2242	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.629	0.2242	Valid
	X1.2	0.706	0.2242	Valid
	X1.3	0.729	0.2242	Valid
	X1.4	0.585	0.2242	Valid
	X1.5	0.634	0.2242	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	X2.1	0.670	0.2242	Valid
	X2.2	0.623	0.2242	Valid
	X2.3	0.759	0.2242	Valid
	X2.4	0.725	0.2242	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, dapat dikemukakan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing instrument penelitian telah memenuhi standar validitas dan layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Kinerja Pegawai (Y)	0.773	Reliable
Motivasi Kerja (X1)	0.770	Reliable
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	0.761	Reliable

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas dapat dikemukakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,773, nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,770, nilai *Cronbach's Alpha* Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) sebesar 0,761, nilai *Cronbach's Alpha*. Semua instrumen penelitian memiliki nilai *Alpha cronbach* lebih besar dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliable atau konsisten.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
On-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Devitian	1.30554812
Most Extreme Differences	Absolute	0.095
	Positive	0.058
	Negative	-0.095
Kolmogorov-Smirnov Z		0.095
Asymp.Sig.(2-tailed)		0.200

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* Test diketahui bahwa nilai p -value pada kolom *Asymp. Sig. (2- tailed)* $>$ level of *significant* ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,200 > 0,05$ ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.420	2.381	Bebas Multikolineritas
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	0.420	2.381	Bebas Multikolineritas

Berdasarkan tabel uji diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 2,381 dengan *tolerance* 0,420, dan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,381 dengan *tolerance* 0,420. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi Multikolineritas karena semua nilai *tolerance* ≥ 0.10 dan semua nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.105	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	0.625	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel uji diatas dapat dikemukakan bahwa signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,105, dan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) sebesar 0,625. Semua variabel memiliki nilai signifikan > 0.05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standadized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.136	1.950		2.121	0.039
Motivasi Kerja (X1)	0.265	0.130	0.307	2.043	0.046
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	0.420	0.144	0.437	2.907	0.005

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel 4.12 dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \text{error}$

$$Y = 4.136 + 0.265 X_1 + 0.420 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Uji F
ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.217	2	45.609	25.803	.000
Residual	95.450	54	1.768		
Total	186.667	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Preditors: (Constant), Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan tabel uji diatas diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H1 diterima dimana yang diajukan dalam penelitian bahwa, variabel Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji t

Tabel 8. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.136	1.950		2.121	0.039
Motivasi Kerja (X1)	0.265	0.130	0.307	2.043	0.046
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	0.420	0.144	0.437	2.907	0.005

a. Dependent Variable Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas tabel uji t diatas dapat diketahui bahwa:

1. Motivasi Kerja (X1) Pada variabel Motivasi Kerja diketahui nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Artinya H2 diterima dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) Pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis diketahui nilai signifikansi $0.005 < 0,05$. Artinya H3 diterima dimana Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.699 ^a	0.489	0.470	1,330

a. Predictor: (Constant), Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 47,0%.

Variabel dependen yakni Keputusan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), sedangkan 53,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI KC Malang Martadinata

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI KC Malang Martadinata. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bank BRI KC Malang Martadinata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nurmawati dan Supriyadi (2022), berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KC Malang Martadinata

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI KC Malang Martadinata. Artinya Motivasi Kerja perlu diberikan kepada pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan rasa percaya diri yang dapat memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukannya dengan baik. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Pegawai. Dari data responden menunjukkan rata-rata tertinggi setuju bahwa Motivasi Kerja bisa meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan pemimpin Bank memenuhi kebutuhan fisiologis dan memberikan *support*, kenyamanan, keselamatan, dan penghargaan kepada pegawai Bank bisa meningkatkan Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Romadhon dan Rohim (2022) dengan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI KC Malang Martadinata

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI KC Malang Martadinata. Dari data responden menunjukkan rata-rata tertinggi setuju bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis bisa meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan pemimpin Bank mendelegasikan tanggung jawab kepada setiap Pegawai, memberikan arahan tugas yang harus diselesaikan dengan baik dan menerima kritik dan saran dari pegawai Bank bisa meningkatkan Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nikmah dan Nugraha (2022) dengan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Pemimpin demokratis menciptakan bahwa perubahan besar, bagi perusahaan dengan pegawai terhadap pemimpin, mengambil keputusan bersama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1.) Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata. 2.) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata. 3.) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata.

a. Secara Praktis:

- 1) Berdasarkan variabel Kinerja Pegawai yang mendapatkan skor terendah dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan ketetapan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan” sehingga dalam hal ini Motivasi Kerja bisa di evaluasi dengan memberikan ketetapan waktu yang sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan sehingga bisa meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI KC Malang Martadinata.
- 2) Berdasarkan variabel Motivasi Kerja yang mendapat skor terendah dengan pernyataan “Manajemen Bank BRI sudah memenuhi dalam kebutuhan fisiologis untuk para Pegawai” sehingga dalam hal ini Motivasi Kerja bisa di evaluasi dengan meningkatkan kebutuhan fisiologis untuk para pegawai seperti memberikan insentif kepada pegawai sehingga bisa meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI KC Malang Martadinata.
- 3) Berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis yang mendapat skor terendah dengan pernyataan “Pemimpin Bank BRI meminta pendapat Pegawai terlebih dahulu dalam permasalahan-permasalahan penting untuk mengambil keputusan” sehingga dalam hal ini pemimpin Bank harus lebih terbuka ketika dalam mengambil keputusan dan meminta pendapat dari setiap pegawai sehingga bisa meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI KC Malang Martadinata

b. Secara Teoritis:

- 1) Bisa mengembangkan variabel yang telah ada pada penelitian ini atau menambahkan variabel lainnya yang belum ada pada penelitian ini agar bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan item pertanyaan serta jumlah responden untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode wawancara melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

Daftar Pustaka

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol 2, No. 1 , pp. 101-118.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Bayu. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis).
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mattayang. B. 2019. Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA : Jurnal Of Economic, Management and Accounting* 2(2).
<https://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/247>
- Maryanto., Tri I., & Singgih. S., (2010). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Demak.
- Nikmah. F., & Nugraha. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Kurnia Genteng Desa Sebrang Kecamatan Ambulu. *Jurnal Stia Pembangunan Jember*, 3(2), 11-23.
- Nurmayanti. E., & Supriyadi. I. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) Ambulu Kecamatan ambulu. *Jurnal Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 3(1), 1-12.
- Romadhon. R. A., & Rohim. R. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember. *Jurnal Stia Pembangunan Jember*, 3(2), 45- 58.
- Rahayu. Y. S., & Hotimah. S. H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Kembang. Jember. *Jurnal Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 1(1), 68-78.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Muchammad Ar-Rony Septianda*) adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono) adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Khalikussabir*) adalah Dosen Tetap FEB Unisma**