

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kualitas Kehidupan Pada Bank Syariah PT.BPRS Puduarta Insani

Novita Ayunda Sari¹, Nurul Jannah²

^{1,2}Program Studi Perbankan Syariah Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utara
, Jl. W.Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara-20371

Email : novitaayundasari23@gmail.com

ABSTRACT

The success of a company is strongly influenced by the performance of its employees. It is certain that the company will always try to improve employee performance. The purpose of this study was to determine whether the Transformational Leadership Style and Work Motivation had a significant effect on the Quality of Life at BPRS Puduarta Insani Medan. The sampling technique in this study was saturated sampling, which took the entire sample of 18 respondents. The research method is the associative method, the analysis technique used is multiple regression. The results showed that Transformational Leadership Style and Work Motivation simultaneously had a significant effect on Quality of Life. Partially, only work involvement has a significant effect on employee performance. The leadership of BPRS Puduarta Insani Medan should be able to pay attention to work involvement that can improve employee performance so that the targets set can be achieved.

Keywords: Leadership Style, Transformational, Motivation.

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Telah menjadi hal yang pasti bahwa perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kehidupan pada BPRS Puduarta Insani Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 18 responden. Metode penelitian adalah metode Asosiatif, Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kehidupan. Secara parsial hanya Keterlibatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan BPRS Puduarta Insani Medan sebaiknya dapat memperhatikan keterlibatan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga target yang di tetapkan dapat tercapai.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Motivasi.

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang begitu pesat akibat perkembangan globalisasi, industri, teknologi sehingga membuatnya dinamis, sangat memerlukan system manajemen yang efektif dalam artian dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah. Dengan demikian organisasi sudah tidak bisa lagi

dipandang sebagai system tertutup (*closed system*) sudah waktunya organisasi menunjukkan eksistensinya dengan system terbuka (*opened system*) yang dapat merespon dan memfasilitasi berbagai perubahan eksternal dengan efisien (Sunarsih 2011).

Faktor gaya kepemimpinan Transformasional dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan spirit dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tannenbaum dan Massarik dalam Kast dan Rosezweig menyatakan hubungan antara pemimpin dengan system pengaruh antar pribadi yang dilaksanakan dalam berbagai situasi dan diarahkan untuk mencapai sasaran tertentu melalui proses komunikasi. Salah satu pendekatan terbaru dan paling populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi focus banyak penelitian sejak awal Tahun 1980-an, adalah pendekatan Transformasional.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Banyak teori yang menjelaskan tentang kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional . Burns mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh “pemimpin dan bawahannya” satu sama lain untuk meningkatkan moralitas dan motivasi ketingkat yang lebih tinggi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinan transformasional terdapat sebuah kerjasama antara pemimpin dan bawahan. Kerjasama yang terjalin antara pemimpin transformasional dan bawahan akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi, yaitu tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wilson 2007).

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan - peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain - lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha menciptakan kinerja karyawan yang terbaik guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan (Kreitner 2012).

Berbagai cara di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Beberapa faktor yang dapat di gunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan keterlibatan kerja (Lutfiati 2015). Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan karismatik dan peka terhadap sesuatu yang terjadi kepada karyawannya. BPRS Puduarta Insani Medan adalah satu bank yang menetapkan gaya kepemimpinan transformasional di dalam cara memimpinya maka peneliti mengambil objek penelitian pada BPRS Puduarta Insani Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai dimensi, kharismatik stimulus intelektual, konsiderasi individual, sumber inspirasi serta idealisme. Konsep dan praktik kepemimpinan transformasional dikembangkan sebagai jawaban atas keterbatasan konsep kepemimpinan yang telah ada dalam mengelola SDM dan organisasi dalam lingkungan yang mengalami perubahan (Khasanah 2019). Kepemimpinan transformasional menekankan terbentuknya rasa memiliki bagi setiap individu sebagai bagian dari kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional di proposisikan berpengaruh positif terhadap komitmen bawahan pada organisasi. Kepemimpinan transformasional terlihat pada tiga hal, yaitu: (1) membantu staf mengembangkan dan memelihara kolaborasi; (2) budaya organisasi profesional, dan (3) membantu mengembangkan guru dan membantu mereka mengatasi masalah secara efektif. Empat hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional adalah pengaruh idealis, motivasi, inspirasi, stimulasi, intelektual, dan pertimbangan individu.

Jika dicermati dalam islam pemahaman tentang kepemimpinan juga terdapat di dalam kitab-kitab fikih siyasah, kepemimpinan sangat di dominasi oleh pendekatan yang sangat historis, sosiologis, dan politis, sehingga seringkali aspek-aspek normatif dan aspek moral Alquran terabaikan. Akibatnya konsep kepemimpinan yang lahir dalam sejarah dianggap sebagai ajaran islam yang sebenarnya dan tidak boleh dirubah (Tarigan 2019).

B. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/pendorong semangat kerja (Orocomna 2018).

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa “motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Robbins dalam Edy Sutrisno menyatakan motivasi ialah “suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Wibowo menambahkan motivasi sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Manusia memiliki dorongan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan unsur penggerak yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Sunarsi 2018).

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan dorongan yang timbul pada atau didalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. motivasi merupakan konsep yang bersifat Penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan dengan cara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan penarikan, seleksi, Pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan Individual maupun tujuan organisasi.

Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas Kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Harahap 2016).

Motivasi berasal dari kata lain movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi mempersoalkan Bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan Tujuan yang telah ditentukan. Berikut Ini adalah pengertian pengertian motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu :

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Adalah :

“ Dorongan yang timbul pada diri seseorang Sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan, tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”

Motivasi kerja menurut Stephen P. Robbins bahwa: Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya Berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. motivasi kerja menurut Mulyo S.P. Hasibuan bahwa : Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Nasution 2018).

Motivasi kerja menurut Kusnadi adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu (Mawu 2018).

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Mulyo S.P Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya..

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (Safety and Security Needs)

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial (Acceptance Needs)

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan akan penghargaan (Esteem or Status Needs)

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (Self Actualization)

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan , mengemukakan teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan (Muhammad 2016), yaitu :

Pertama : kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factors. Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi,lalu makan ,dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya.

Kedua : Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kebutuhan kerja (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Sehingga faktor ini dinamakan satisfiers atau motivator yang meliputi :

- a. Prestasi atau Achievement
- b. Pengakuan atau Recognition
- c. Pekerjaan itu sendiri atau the work in self
- d. Tanggung jawab atau Responsibiliti.
- e. Kemajuan atau Advancement

Menurut Claude S. George yang dikutip Malayu S.P Hasibuan , Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja (Soemitra 2017), yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi.

Menurut David McClelland salah satu teori yang populer dikalangan praktisi manajemen ialah teori yang dikembangkan oleh David McClelland seorang ahli psikolog dari Universitas Harvard. Teori tersebut dikenal dengan Teori kebutuhan yang isinya menggolongkan kebutuhan kedalam tiga jenis yaitu keberhasilan, kekuasaan dan afiliasi.

b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara, diantaranya yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mrncapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, tujuan-tujuan antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Hariandja, kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja yaitu, kompensasi yang tepat dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, hak-hak pegawai dalam kantor (Sudiarti 2018).

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan Sumber Daya Manusia. Kualitas kehidupan kerja organisasi merupakan upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Cascio menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti : kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work (Cascio, 2006).

Di lain pihak, Bernardin and Russell menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja (Bernardin & Russel, 1993). Menurut Bernardin and Russell dalam Andrie ada tujuh faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, yakni: (1) kemampuan tumbuh dan berkembang (growth and development); (2) tingkat partisipasi/keikutsertaan (participation); (3) pengaruh lingkungan fisik (physical environment); (4) supervisi (supervision); (5) upah/Gaji dan kesejahteraan (pay and benefits); (6) faktor sosial (social relevance); dan (7) penyesuaian fungsi di tempat kerja (workplace integration) (Andrie, 2008).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan di BPRS Puduarta Insani Medan. Penelitian ini dilaksanakan di BPRS Puduarta Insani Medan berlokasi di Jl. Piere Tendean, Di Jl. Williem Iskandar UINSU Medan. Dimulai bulan Januari 2022 sampai dengan waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Populasi di BPRS Puduarta Insani Medan Manado sebanyak 18 orang, dan yang di jadikan sampel pada penelitian ini sebesar 18 orang yang merupakan karyawan tetap di BPRS Puduarta Insani Medan dengan metode sampling jenuh. Data penelitian dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah Penelitian kepustakaan (*Library research*) dan Penelitian lapangan (*Field research*), yaitu penelitian dilakukan melalui wawancara dan daftar pernyataan (Angket). Metode Analisis penelitian ini ialah analisis Regresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji F, Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan(X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,884	Reliabe
	X1.2	0,000	Valid		Reliabe
	X1.3	0,000	Valid		Reliabe
	X1.4	0,000	Valid		Reliabe
	X1.5	0,000	Valid		Reliabe
Motivasi Kerja(X ₂)	X2.1	0,000	Valid	0,881	Reliabe
	X2.2	0,000	Valid		Reliabe
	X2.3	0,000	Valid		Reliabe
	X2.4	0,000	Valid		Reliabe
	X2.5	0,000	Valid		Reliabe
Kualitas Kehidupan (Y)	X3.5	0,000	Valid	0,827	Reliabe
	Y1.1	0,000	Valid		Reliabe
	Y1.2	0,000	Valid		Reliabe
	Y1.3	0,000	Valid		Reliabe
	Y1.4	0,000	Valid		Reliabe
	Y1.5	0,000	Valid		Reliabe

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2022.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid. Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing- masing variabel dari kuisisioner adalah reliable.

Analisa Regresi Berganda

Tabel 2. Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardize		Standardize		
		dCoefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.104	3.955		1.543	.132
	kepemimpinan	.261	.212	.247	1.231	.227
	budaya	-.128	.240	-.118	-.535	.596
	keterlibatan	.510	.190	.472	2.680	.011

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2015.

Tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y=6.104+0.261X_1-0.128X_2+0.510X_3$

Pada persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai constant 6.104 artinya jika Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi kerja yang diteliti constant, maka kinerja karyawan pada *BPRS* Puduarta Insani sebesar 6.104.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,261 artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan pada *BPRS* Puduarta Insani sebesar 0,261.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar (-0.128) artinya, budaya organisasi menurunkan kinerja karyawan pada *BPRS* Puduarta Insani sebesar (-0.128)
4. Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar 0.510 artinya, peningkatan atau penurunan keterlibatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan *BPRS* Puduarta Insani sebesar 0.510.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544	.296	.234	1.895
a. Predictors: (Constant), X ₁ , X ₂ , X ₃				

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2015

Angka R adalah 0,544. Hal ini berarti 54,4% artinya mempunyai hubungan sangat kuat, Nilai adjusted R square adalah 0,296 atau 29,6% Artinya pengaruh semua variable bebas : Model Kepemimpinan Transformasional (X₁), Motivasi Kerja (X₂) terhadap variable independent Kualitas Kehidupan (Y) adalah sebesar 29,6% dan sisanya sebesar 70,4% di pengaruhi variabel lain.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.104	3.955		1.543	.132
	X ₁	.261	.212	.247	1.231	.227
	X ₂	-.128	.240	-.118	-.535	.596

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2022

1. Hubungan antara kepemimpinan dengan kualitas kehidupan
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (1.231) < t tabel (1.686) maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya kepemimpinan tak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan.
2. Hubungan antara Motivasi dengan kualitas kehidupan
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (-0,535) < t tabel (1.685), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya budaya organisasi tak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan.

Simultann (F)

Tabel 3. Simultann

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si
1	Regression	51.264	3	17.088	4.758	.000
	Residual	122.105	34	3.591		
	Total	173.368	37			

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2022

Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (4.758) > F tabel (1.522) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kehidupan BPRS Puduarta Insani Medan.

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan menemukan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kualitas kehidupan BPRS Puduarta Insani Medan. Hal ini terjadi karena belum maksimalnya motivasi dan pengembangan potensi karyawan sehingga ini berdampak pada kurang maksimalnya kualitas kehidupan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Senewe (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menemukan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan BPRS Puduarta Insani Medan.

Hal ini terjadi karena kurangnya *Teamwork* di dalam perusahaan sehingga hal ini berdampak pada kurang maksimalnya kualitas kehidupan BPRS Puduarta Insani Medan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Trang (2013) yang mendapati bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kualitas kehidupan pada BPKP Sulawesi utara. Hasil perhitungan memperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kualitas kehidupan BPRS Puduarta Insani Medan. Hal ini terjadi karena penempatan kerja yang tepat, partisipasi karyawan, merasa performansinya penting bagi karyawan, merasa pekerjaan adalah harga dirinya, serta

integritas karyawan. Sehingga hal ini berdampak baik bagi kualitas kehidupan BPRS Puduarta Insani Medan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Setyani (2012) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

KESIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan pada BPRS Puduarta Insani Medan
2. Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap kualitas kehidupan pada BPRS Puduarta Insani Medan.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kualitas kehidupan pada BPRS Puduarta Insani Medan.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan lagi Kualitas Kehidupan, hendaknya gaya kepemimpinan transformasional, dan Motivasi kerja perlu diperhatikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.
3. Perlu kehati-hatian untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinann Transformasional, budaya organisasi dan keterlibatan kerja karena sekalipun secara simultan berpengaruh berpengaruh signifikan tetapi secara parsial

kedua variable di muka tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian model regresi yang dibangun sangat lemah untuk dijadikan model regresi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Sunarji. 2016. *Pengantar Manajemen: Pendekatan Integratif Konsep Syariah*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Khasanah, Uswatun. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Kreitner, Angelo. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lutfiati, Riza. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dan Penerapannya Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Persero Jember." Universitas Jember.
- Mawu, Kendra S. 2018. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara." *Jurnal EMBA* 6(4):12.
- Muhammad. 2016. *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nasution, Yenni Samri Julia. 2018. *Pasar Uang Dan Pasar Modal : Suatu Pengantar*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Orocomna, Cion. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(1):4.
- Soemitra, Andri. 2017. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Kencana.
- Sudiarti, Sri. 2018. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi." *Jurnal Semarak* 1(1):25.
- Sunarsih. 2011. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):90.
- Tarigan, Azhari Akmal. 2019. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Wilson, Bangun. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.