

## Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan (Study pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul)

Mujahid Quraisy<sup>a, 1\*</sup>, Rina Istiqomawati<sup>a, 2</sup>, Irma Ristanti<sup>a, 3</sup>

<sup>a</sup> STEI Yogyakarta, Indonesia

<sup>1</sup> rinaistiqomawati18@gmail.com\*

\*korespondensi penulis

### Informasi artikel

Received: 2 Juli 2022;

Revised: 15 Juli 2022;

Accepted: 25 Juli 2022.

Kata-kata kunci:

Kepemimpinan;

Upah;

Kinerja Karyawan.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan upah terhadap kinerja BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan analisis statistik regresi berganda SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dilihat dari uji t variabel tersebut memiliki nilai t hitung > t tabel sebesar 2,095 > 2,051. Untuk Variabel upah tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dengan hasil uji t variabel upah yang memiliki nilai t hitung < t tabel sebesar 1,809 < 2,051. Ada pengaruh ditunjukkan dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,329 yang menunjukkan bahwa sebesar 32,9% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan upah sedangkan sisanya sebesar 67,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dari uji t kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 2,095 dan upah sebesar 1,809. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kepemimpinan dibandingkan dengan upah.

Keywords:

Leadership;

Wages;

Employee Performance.

### ABSTRACT

*The Influence of Leadership and Wages on Employee Performance (Study at BMT Gunung Kidul Liquidity Forum). This study aims to determine the effect of leadership and wages on the performance of BMT Gunung Kidul Liquidity Forum. This research is a quantitative research. Data analysis techniques to determine the extent to which the influence of leadership and wages on employee performance is to use SPSS multiple regression statistical analysis. The results of the study show that leadership has a significant effect on performance variables. It can be seen from the t test that this variable has a t count > t table of 2.095 > 2.051. The wage variable has no significant effect on the performance variable, with the results of the t test for the wage variable having a t count < t table of 1.809 < 2.051. There is an influence shown by the R<sup>2</sup> value of 0.329 which indicates that 32.9% of performance can be explained by leadership and wage variables while the remaining 67.1% is explained by other factors outside the model. From the t test leadership has the most dominant influence on employee performance with a value of 2.095 and a wage of 1.809. This shows that employee performance is more influenced by leadership than wages.*

Copyright © 2022 (Mujahid Quraisy, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Quraisy, M., Istiqomawati, R., & Ristanti, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan (Study pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul). *Investasi : Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 45–49. <https://doi.org/10.56393/investasi.v2i1.1305>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

## Pendahuluan

Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk diperbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kartono (2003).

Penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif global, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Pada waktu yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.

Faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah upah. Faktor upah sangat berhubungan langsung dengan berhasilnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Supatmi, Nimran, & Utami, 2013). Masalah tentang pemberian upah, yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Namun demikian pemberian upah tersebut hendaknya perlu pertimbangan yang matang, pemberian tersebut harus diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Disini pemberian upah kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut. Dengan pemberian upah kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Dengan adanya upaya tersebut dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak.

BMT ringkasan dari nama baitul maal wat tamwil. Istilah baitul maal wat tamwil berasal dari khasanah peradaban Islam yang terdiri dari baitul maal dan baitul tamwil. Secara etimologis pengertian baitul maal adalah rumah harta (sosial), sedangkan baitul tamwil adalah rumah niaga/pengembangan harta. BMT forum Likuiditas Gunung Kidul merupakan kumpulan beberapa BMT yang menjadi mitra BPRS Margirizki Bahagia yang ada di Gunung Kidul yang bertujuan untuk saling memperkuat dana anggotanya agar dana BMT yang tergabung dalam forum Likuiditas tersebut likuid. Forum Likuiditas tersebut diprakarsai oleh manajer PT BPR Syariah Margirizki Bahagia cabang Wonosari. Forum tersebut biasa melakukan pertemuan sebulan sekali, untuk saling sharing mengenai permasalahan – permasalahan apa yang terjadi pada Koperasi mereka, juga membahas solusi apa saja yang bisa dilakukan untuk memecahkan permasalahan tersebut.

Penerapan kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan di pengaruhi oleh seorang pemimpin, kepemimpinan yang efektif memberi dampak kemajuan pada perusahaan khususnya Koperasi. Baik dan buruknya cara seseorang memimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kendala dalam manajemen perusahaan khususnya Koperasi menyebabkan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi tersebut adalah kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga bawahan sulit merepresentasikan perintah yang diberikan oleh pimpinannya. Selain itu karyawan kurang termotivasi dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya sehingga dirasa kinerja karyawan menjadi menurun yang berakibat menurunnya produktivitas perusahaan.

Pemberian upah yang dirasa kurang layak pada beberapa BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul juga menjadi masalah tersendiri. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para karyawan BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada para nasabah Koperasi. maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT anggota Likuiditas Gunung Kidul.

## Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka. (Syahrudin dan Salim, 2012). Penelitian kuantitatif menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Pemilihan pendekatan kuantitatif ini di dasarkan pada data-data yang diperoleh dari perusahaan, baik dari kuesioner dan dokumen-dokumen sebagai sumber pendukung untuk menganalisis data. Objek penelitian ini adalah pada karyawan anggota BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sistem random sampling yaitu pengambilan sampling secara random atau tanpa pandang bulu. Teknik ini memiliki kemungkinan tertinggi dalam menetapkan sampel yang representatif. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, instrumen penelitian yang berisi variabel-variabel yang saling mempengaruhi dalam penelitian ini, yang terdiri atas variabel pengaruh atau bebas (independent variable) dan variabel yang terpengaruh (dependent variable).

Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Skala likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang terhadap objek tertentu. Hasilnya berupa kategori sikap, yakni : mendukung (positif), menolak (negatif) dan netral. Dalam skala Likert, pernyataan – pernyataan yang diajukan, baik pernyataan positif maupun negatif, dinilai oleh subjek dengan sangat setuju, setuju, tidak punya pendapat, tidak setuju, sangat tidak setuju. Sumber data yang akan diambil guna penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data langsung yang diperoleh dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: analisis deskriptif dan analisis kuantitatif (Sugiyono: 1999).

## Hasil dan Pembahasan

Pertama, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar 0,357, selain itu uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,095 dengan signifikansi 0,046 dan nilai t tabel 2,051 maka t hitung > t tabel atau 2,095 > 2,051, maka  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini apabila kepemimpinan berpengaruh, maka kinerja akan naik sebesar 0,357 atau 35,7%. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Setyaningsih (2019), Lisa Septianingsih (2019), Septian Muhammad Pradana (2017) dan Agus Wibowo (2019) yang menemukan bukti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk upah sebesar 0,418, selain itu uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,809 dengan signifikansi 0,082 dan nilai t tabel 2,051 maka t hitung < t tabel atau 1,809 < 2,051, maka  $H_0$  diterima. Artinya upah tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini apabila upah berpengaruh, maka kinerja akan naik sebesar 0,418 atau 41,8%. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini upah tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul.

Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Setyaningsih (2019), Lisa Septianingsih (2019), Septian Muhammad Pradana (2017), M. Jaka Insan Ilmiah (2020) dan Agus Wibowo (2019) yang menemukan bukti bahwa upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa responden mengemukakan bahwa pada masa pandemi Covid 19 upah tidak

berpengaruh terhadap kinerja, karena mempunyai pekerjaan pada masa pandemi dengan upah sebarangpun lebih baik dari pada para karyawan terkena PHK.

Ketiga, Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Hasil analisis dengan bantuan SPSS 23 for windows menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,329 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul sebesar 32,9% dan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 6,614 yang berarti F hitung (6,614) lebih besar dari F tabel (1,4894) maka keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian secara serempak kedua variabel independen yaitu kepemimpinan dan upah signifikan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Setyaningsih (2019), Lisa Septianingsih (2019), Septian Muhammad Pradana (2017), M. Jaka Insan Ilmiah (2020) dan Agus Wibowo (2019).

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh variabel kepemimpinan dan upah terhadap kinerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: pertama, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Hal ini dilihat dari uji t variabel tersebut memiliki nilai t hitung sebesar 2.095 dengan sig. t sebesar 0,045 ( $p < 0,05$ ). Kedua, variabel upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul, ini dilihat dari hasil uji t variabel upah yang memiliki nilai t hitung sebesar 1,809 dengan sig. t sebesar 0,082 ( $p < 0,05$ ). Ketiga, hasil pengujian secara serempak (uji F) menunjukkan ke dua variabel independen (kepemimpinan dan upah) secara bersama – sama signifikan mempengaruhi kinerja karyawan BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Keempat, dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,329 yang menunjukkan bahwa sebesar 32,9% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan upah sedangkan sisanya sebesar 67,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Saran, berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul, penulis menyarankan: pertama, pada BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul harus dapat meningkatkan kepemimpinannya sehingga BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul dapat memberikan motivasi dan dorongan yang kuat dengan cara menertibkan segala peraturan yang ada di BMT Forum tersebut. Kedua, Meskipun pada penelitian ini upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul, upah yang diberikan harus disesuaikan dengan UMK dan juga harus disesuaikan dengan kinerja para karyawannya agar para karyawan bersemangat dalam bekerja, sehingga hal ini pun akan berdampak baik bagi BMT Forum Likuiditas Gunung Kidul. Ketiga, bagi karyawan harus senantiasa mematuhi peraturan yang diberikan oleh pimpinan dan selalu menjaga komunikasi antara atasan dengan bawahan agar sebuah pekerjaan yang dirasa sulit dapat dipecahkan dengan baik.

### Referensi

- Azwar, Saifuddin. (1988). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, Imam. (2005). Alikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Griffin W. Ricky dan Ebert J. Ronald. (1999). Business, edisi-5. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Hadari Nawawi. (2003). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hughes, R, Ginnet, R dan Curphy, G. (2012). Leadership:Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ivancevich, J. M. Konopaske R. dan Matteson M.T. (2005). Organizational Behavior and Managemet. Seventh Edition. The Mc Graw-Hill Companies. Edisi Bahasa Indonesia.
- James A.F. Stoner. (1996). Manajemen terj. Alexander Sindoro. Jakarta: Prehallindo.

- Kartono dan Kartini. (2003). Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. Prabu A. (2015). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb.S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pinbuk. (2008). SOM & SOP Panduan Operasional Manajemen dan Prosedur BMT. Jakarta : Pinbuk Press.
- Sayuti Hasibuan. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Setiyowati, S. W., Gultom, A. F., Asna, A., & Dwanoko, Y. S. (2022). PKM Pengembangan Produk Makanan Olahan Bahan Baku Kedelai Pada Irt Bido Jaya Kabupaten Malang Melalui Implementasi Teknologi Produksi Tepat Guna. Selaparang: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan, 6(4), 1996-2001.
- Singgih Santoso. (2000). Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Profit: Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1).
- Sutarto, Wijono. (2018). Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- Syahrum, Salim. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Citapustaka Media.
- Veithzal Rivai. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Asri. (2017). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika