

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DARMA SANTA INDONESIA  
AUTHORIZED MONEY CHANGER**

*INFLUENCES OF LEADERSHIP AND WORKING MOTIVATION  
TO EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. DARMA SANTA  
INDONESIA AUTHORIZED MONEY CHANGER*

Ni Wayan Anggita Dara Pratiwi

Anggita.darap@instiki.ac.id

**Abstrak:** Dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil untuk mencapai tujuannya memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik adalah mereka yang memiliki jiwa kepemimpinan dan motivasi yang baik dan tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas yang pastinya akan lebih mengoptimalkan tujuan organisasi/perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Darma Santa Indonesia Authorized Money Changer. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darma Santa Authorized Money Changer. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

**Abstract:** *In an organization both on a large scale and on a small scale to achieve its goals requires human resources. Good human resources are those who have good leadership and motivation and will certainly produce quality employee performance which will certainly further optimize the goals of the organization/company. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. Darma Santa Indonesia Authorized Money Changer. All employees totaling 35 people became respondents in this study. The results of this study indicate that leadership and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Darma Santa Authorized Money Changer. Partially, leadership has a significant effect on employee performance, but work motivation partially has no significant effect.*

**Keywords:** *leadership, working motivation, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Di zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Persaingan di ekonomi global memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan serta kualitas sumber daya manusianya agar mampu menghadapi persaingan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. 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). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Santa Indonesia Authorized Money Changer. Dengan demikian, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Santa Indonesia Authorized Money Changer?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Darma Santa Indonesia Authorized Money Changer ?
3. Apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darma Santa Indonesia Authorized Money Changer ?

## **Tinjauan Pustaka dan Formulasi Hipotesis**

### *Kepemimpinan*

Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan dan bertanggung jawab. Menurut Robbins (2011:410) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan

supervise. Supervise merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Terry (20120:153) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

H1 : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Motivasi Kerja*

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara 2010:18). Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di harapkan, dorongan merupakan kekuatan

Kerangka penelitian digambarkan pada Gambar 1.

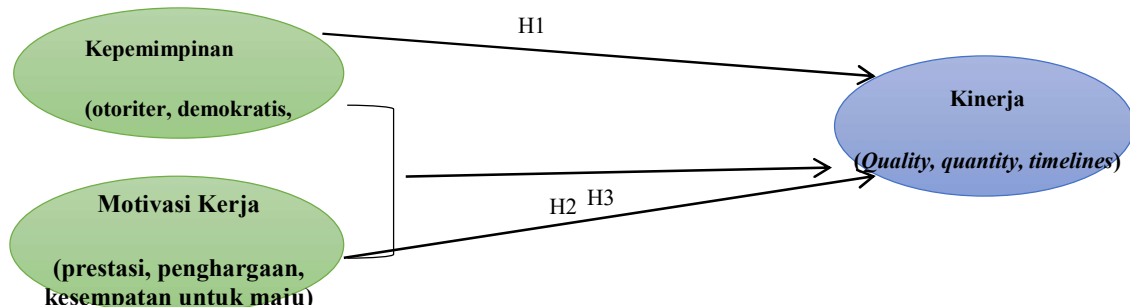
mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robins, 2010). Kajian empiris tersebut mendasari formulasi hipotesis berikut :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Kinerja Pegawai*

Wibowo (2011), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Prawirosentono (2008) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kajian empiris tersebut mendasari formulasi hipotesis berikut :

H3 : kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

#### METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan melalui survey menggunakan kuesioner. Survey dilakukan pada 35 orang pegawai di PT. Darma Santa Indonesia Authorized Money Changer. Responden mengisi kuesioner berisikan pertanyaan mengenai karakteristik demografi yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Responden juga memberikan

penilaian persepsional pada sejumlah pernyataan yang mewakili masing-masing konstruk penelitian.

Pengukuran konstruk diadopsi dari kajian empiris sejenis, untuk memastikan validitas dan reliabilitas pengukuran. Pemilihan indikator pengukuran berdasarkan kriteria kuantitas, kualitas, dan relevansi. Skala rating 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) digunakan untuk mengukur konstruk.

#### HASIL

##### *Uji Validitas*

Tab  
el 1

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,407	0,3550	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,721	0,3550	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,437	0,3550	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,824	0,3550	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,745	0,3550	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,618	0,3550	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,611	0,3550	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,430	0,3550	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,611	0,3550	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,662	0,3550	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,553	0,3550	Valid
Y.2	0,775	0,3550	Valid
Y.3	0,844	0,3550	Valid
Y.4	0,564	0,3550	Valid
Y.5	0,468	0,3550	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari

masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai  $R_{tabel}$ .

*Tabel 2 Uji Reliabilitas*

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach, Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,653	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,490	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,668	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

Variabel Penelitian	Koefisien	Thitung	Ttabel	Sig	R	$R^2$	Fhitung	Ftabel	Sig
	Regresi								
(constant)	3,683	3,893	2,045	0,001	0,584	0,341	7,500	3,33	0,002
Kepemimpinan	0,556	3,853		0,001					
motivasi kerja	-0,347	-1,455		0,156					

Tabel 3

#### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,341 hal ini berarti tidak semua variabel bebas yakni variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berkontribusi secara bersama-sama terhadap

variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan karena hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) hanya sebesar 0,341 atau 34,1% Sedangkan Sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### *Pengujian Hipotesis*

#### *Uji F ( Serempak)*

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 5.11 ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 7,500 , sedangkan hasil  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,500 > 3,33$ ). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara

bersama-sama. mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

#### *Uji T (Parsial)*

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,045. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

### **PEMBAHASAN**

#### *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable kepemimpinan ini merupakan variable yang kemudian mendukung kinerja karyawan di dalam PT. Darma Santa Authorized Money Changer dikarenakan kepemimpinan yang baik dan harus menerapkan sikap potensial dalam perusahaan, instansi, organisasi itu harus lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasannya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Variable motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

terjadi dikarenakan para karyawan merasa kurangnya pemberian prestasi dan penghargaan kepada karyawan serta terbatasnya kesempatan untuk maju sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara simultan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara simultan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikan (0,002).

#### *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Variable kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan itu berpengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansinya (0,002) berarti variable kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang baik dari hasil uji F atau uji secara keseluruhan dari variable  $X_1, X_2$  dan Y.

### **KESIMPULAN**

1. Adapun beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil

deskripsi dan hasil analisis inferensial penelitian ini, sebagai berikut . Kepemimpinan sangat berpengaruh secara positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya **(0,001)** dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Darma Santa Indonesia Authorised Money Changer. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dengan jumlah signifikannya **(0,156)**, dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Darma Santa Authorized Money Changer. Kepemimpinan dan motivasi secara parsial , kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan (0,001) sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan , akan tetapi secara simultan diantara dua variable mempunyai pengaruh yang signifikan dengan jumlah (0,002).

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik maupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara. 2002. *Perilaku Organisasi*. Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya.
- Benardin & Russel . (2006). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia diterjemahkan oleh Bambang Sukoco, Bandung.

- Ghozali.,(2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Hasibuan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bumi Aksara Jakarta*.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Siagian, (2012). *Manajeme Sumber Daya Manusia* , Jakarta : Bumi Aksara.
- Terry, George (2010), *Dasar-dasar manajemen . Cetakan kesebelas*
- Gito Sudarmo 1, (2000) *Manajemen Pemasaran*, Yogyakarta, Penerbit BPFE
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equational Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang, Penerbit:BP. Undip.
- Gomes (perpusunpas.word press.com 2013)
- Gorda, (2006), *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia Untuk*

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Meningkatkan Kinerja SDM. Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta Bandung.</i></p> <p>Handoko, 2007, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.</p> <p>Hasibuan, (2009), <i>Sumber Daya Manusia Perusahaan</i>, Remaja Rosda Karya: Bandung</p> <p>Harianji, (2007) <i>Manajemen Sumber daya Manusia</i>. Kencana Pranada Media Grup Jakarta.</p> | <p>Manulang, (2007:2), <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>, Cetakan Pertama, CV Bumi Aksara Jakarat</p> <p>Masrun, (2000) <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i></p> <p>Nurdjannah Hamid (2012), Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar.</p> <p>Robin SP, dan Judge (2011), <i>Perilaku Organisasi</i> 57 Salemba Empat, Jakarta.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|