



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN KANWIL VII
DENPASAR**

*Effect Of Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT.
Pegadaian Regional Office VII Denpasar*

**I Putu Agung Galih Pradnyana Putra¹, I Ketut Merta², Ni Ketut Ayu Sudha
Sucandrawati³**

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta

¹Email : agunggalihpradnyana@gmail.com

²Email: ketutmerta@gmail.com

³Email: ayusucandra89@gmail.com

Abstract

PT. Pegadaian is one of the non-bank financial institutions in Indonesia that is owned by a BUMN. Work motivation, leadership in the organization is deemed necessary to see the performance of employees at PT. Pegadaian Regional Office VII Denpasar. This study aims to determine the effect of work motivation and leadership on the performance of employees of PT. Pegadaian Regional Office VII Denpasar. The research method used is quantitative with a population of 1400 employees in all Units and UPCs in Denpasar. In the sampling technique determined $N = (25 \times 2$ Independent variables), then the number of samples to be studied is 50 respondents. The data collection technique in this research is using a questionnaire with purposive sampling technique. The data in this study were processed using multiple linear regression test with SPSS program. The results of this study indicate that work motivation has no significant effect on performance, it is shown that the tcount of the work motivation variable has a negative value of -0.934 with a significance value of 0.355. This significance value is greater than the significance limit value, which is 0.05 which is declared insignificant. For the leadership variable, the tcount value of 4.121 can be obtained with a significance value of 0.000. This significance value is smaller than the significance limit value, which is 0.05. Leadership has a positive and significant effect on performance. Work motivation and leadership have a simultaneous positive effect on performance with a calculated F value of 8.658 with a significance level of 0.001 less than 0.05. The determinant coefficient of 26.9% of performance is influenced by work motivation and leadership variables, while the remaining 73.1% is influenced by other variables not analyzed in this study.

Keywords: *Work Motivation, Leadership, Employee Performance*

Abstrak

PT. Pegadaian merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang dimiliki BUMN. Motivasi kerja, kepemimpinan dalam organisasi dirasa perlu untuk

melihat kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar. Adapun metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan jumlah populasi karyawan 1400 orang pada seluruh Unit dan UPC di Denpasar. Dalam teknik pengambilan sampel ditentukan $N = (25 \times 2$ variabel Independen), maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebesar 50 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan teknik *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan diperoleh thitung variabel motivasi kerja bernilai negatif sebesar -0,934 dengan nilai signifikansi sebesar 0,355. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05 dinyatakan tidak signifikan. Untuk variabel kepemimpinan dapat diperoleh nilai thitung sebesar 4,121 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja dengan nilai F hitung sebesar 8,658 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinan sebesar 26,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian sekarang ini baik domestic maupun global dalam kondisi yang terpuruk. Gejolak perekonomian global yang dialami semua negara sangat mempengaruhi keadaan ekonomi di Indonesia, dalam hal ini termasuk juga Bali pada umumnya dan Denpasar pada khususnya. Dalam kondisi seperti ini maka perusahaan-perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dengan strategi-strategi yang mampu meningkatkan persaingan dengan perusahaan lain dengan lebih kompetitif. Untuk itu salah satu faktor yang sangat mendukung adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang memadai, dimana kualitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan memimpin, memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain, yang mampu menyusun rencana-rencana, strategi dan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi wewenangnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam memotivasi para pekerja dalam organisasinya untuk secara terus menerus belajar dan mengembangkan diri. Hal yang terkait dengan gaya kepemimpinan menurut Bass dan Avolio setidaknya ada dua gaya atau model kepemimpinan. Teori yang dikemukakan oleh French dan Raven (1959) menyatakan bahwa kepemimpinan bersumber pada kekuasaan dalam suatu kelompok atau organisasi. Dengan kata lain, orang-orang yang memiliki akses itu terhadap kekerasan dalam suatu

kelompok atau organisasi tertentu akan mengendalikan atau memimpin kelompok atau organisasi tersebut.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan dirasakan pula oleh PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar merupakan salah satu BUMN di Indonesia, berlokasi di I. Raya Puputan No.23.C, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Dalam Tugas Pegadaian adalah layanan keuangan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 39 Tahun 1971, tugas pokok Pegadaian yaitu: Membina perekonomian masyarakat golongan ekonomi menengah ke bawah dengan menyalurkan kredit atas dasar hukum gadai. Masyarakat ekonomi menengah ke bawah yang difokuskan adalah, para petani, nelayan, pedagang kecil, dan industri kecil lainnya yang bersifat produktif. Industri kecil itu seperti, kaum buruh atau pegawai negeri dengan ekonomi lemah dan bersifat konsumtif. Berkontribusi dalam pencegahan pemberian pinjaman yang tidak wajar. Pinjaman yang tidak wajar itu seperti ijon, pegadaian gelap, dan praktik riba lainnya. Menyalurkan kredit maupun usaha-usaha lainnya yang bermanfaat terutama bagi pemerintah, dan masyarakat. Membina pola perkreditan agar terorganisir, dan bermanfaat. Bila perlu pegadaian memperluas daerah operasinya (www.kompas.com, 2022) Hasil penelahan terhadap data sekunder dan wawancara singkat dengan pihak PGD MDP 3 Pegadaian menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan Pegadaian Kanwil VII Denpasar. Belum optimalnya kinerja dari karyawan dapat terlihat pada tidak tercapainya beberapa target program yang telah direncanakan. Berdasarkan latar belakang dan kondisi tersebut penulis mengambil judul untuk dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar”.

METODE

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini Penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Margono, 2004). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar berjumlah 1400 orang. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 50 karyawan. Hal ini dilakukan agar mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data dengan teknik kuesioner yang akan diisi oleh responden. Dimana kuesioner merupakan metode penelitian yang harus dijawab responden untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan. Metode analisis yang dilakukan untuk menafsirkan data-data dan keterangan yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, menyusun dan mengklarifikasikan data-data yang diperoleh, dan selanjutnya akan dapat digunakan untuk memberikan gambaran sebenarnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan kinerja (Y) seluruhnya adalah *valid*. Dikatakan *valid* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien korelasi pearson product moment (r) $>$ r tabel = 0,3 atau dengan nilai Sig $<$ 0,05. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Berdasarkan uji menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kinerja (Y) seluruhnya adalah *reliable*. Dikatakan *reliable* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah *reliable* atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan seluruhnya adalah *valid* dan *reliable* sehingga seluruh instrumen dapat digunakan dalam analisis.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Inaray, dkk. (2016) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja tidak akan selalu dipengaruhi kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suprpta, dkk (2015) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil VII Denpasar

Hasil penelitian menunjukkan nilai Fhitung sebesar 8.658 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0.05, maka secara simultan variabel motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Inaray, dkk. (2016) menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado.



KESIMPULAN

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja dengan nilai F hitung sebesar 8,658 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinan sebesar 26,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al- Husain, Achmad Sani. 2021. Bank Syariah Indonesia: Tantangan dan Strategi dalam Mendorong perekonomian Nasional, info singkat vol XIII, No.3/I/pulshit/februari/2021)
- Arianto, Nurmin, Wita Pebriani. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat). Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
- Arikunto.S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Amirin, Tatang M. 1995. Menyusun Rencana Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- J. Moleong, Lexy. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Luhur, Raden Yohanes. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. Universitas Atmajaya Jogjakarta. Jurnal OE, Volume VI, November No. 3, 2014 327
- Margono, S. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19 edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Morissan M, A , dkk. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana
- Netra, I.B. 1974. Statistik Infensial. Surabaya: Usaha Nasional.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sarma, M and Pais, J. (2011). Financial Inclusion and Development: A Cross Country Analysis. Journal of International Development 23, 613-628.
- Suharyadi dan Purwanto, 2011. Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Salemba Empat: Jakarta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suprpta, Made, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana (2015) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 (2015) : 430-442
- Usman, Husaini. 2006. Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- www.kompas.com. Apa itu pegadaian pengertian jenis usaha dan sejarah berdirinya. Diakses 01 Mei 2022
- www.pegadaian.co.id. 2022. Struktur organisasi, Visi dan Misi. Diakses 15 Juni 2022
- Zed, Mestika. 2008. Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta : Yayasan Obor.

