

---

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE DI MANADO**

*INFLUENCES OF LEADERSHIP AND WORKING MOTIVATION TO EMPLOYEES  
PERFORMANCE AT PT. AMANAH FINANCE IN MANADO CITY*

**Jelita Caroline Inaray<sup>1</sup>, Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>, Victor P.K. Lengkong<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,*

*Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia*

*Email: jelitainaray@yahoo.com*

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang memiliki jiwa kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas yang pada akhirnya akan mengoptimalkan tujuan suatu organisasi/perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. 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 Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*Human resource in the prominent factor in the organization, big or small size, to achieve organization goal. Leadership and a good working motivation of the human resources will producing a quality of employee performance which use to optimum the achieving of organisation/company goal. This study aims to know the influences of leadership and working motivation to the employee performance at PT. Amanah Finance in Manado. 35 of all the company employee had surveyed as correspondents. The result shows that leadership and working motivation simultaneously have a positif and significant influences to the employee performance at PT Amanah Finance, Manado. Partially, leadership has a positif and significant influences to the employee performance at PT Amanah Finance, Manado, however working motivation has not a positif and significant influences to the employee performance.*

*Keywords: Leadership, Working Motivation, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. 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.

Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk di perbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan 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).

Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang.

### Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado.

### Tinjauan Pustaka

#### Manajemen sumber Daya Manusia

Dessler (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Andrew dalam Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerjadi definisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan

#### Kinerja Karyawan

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.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Anoraga, 2008) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin 2005).

### **Motivasi**

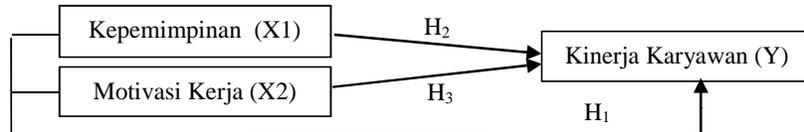
Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010). Motivasi adalah pemberian 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 diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robins, 2010)

### **Penelitian Terdahulu**

**Aprilia Mawei (2014)**, tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. **Yohanis Salutondok (2015)**, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan. **Eni Sulastri (2015)**, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$ -tabel dan probabilitas  $< 0,05$ . **Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)**, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil penelitian didapatkan bahwa

motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. **Muthia Roza Linda, Megawati, dan Yusri Japriska (2014)**, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 51%.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Konsep**

*Sumber: Studi kepustakaan, 2016*

### Hipotesis Penelitian

1. Diduga Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga Kepemimpinan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Sugiyono (2012)

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Amanah Finance, selang Bulan Januari -Mei 2016.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Amanah Finance sejumlah 35 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Amanah Finance, Manado berjumlah 35 orang.

### Metode Pengambilan Sampel

Pertama dilakukan observasi, selanjutnya melakukan wawancara dan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan PT Amanah Finance, Manado.

## Data dan Sumber Data

Selain hasil wawancara dan kuisioner, data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yakni data jumlah karyawan dan data kualitatif yakni sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Sumber data yakni data primer dan data sekunder.

## Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indikatornya menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut: kualitas dan kuantitas pekerjaan, orientasi pada tujuan, melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan tanggung jawab atas pekerjaan.
2. Kepemimpinan (X1): Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Indikatornya menurut Kartono (2008) adalah sebagai berikut: sifat, kebiasaan, komunikasi dan keteladanan.
3. Motivasi (X2): kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual indikatornya menurut Mangkunegara (2010) sebagai berikut: upah, arahan atau motivasi dari atasan, insentif, kompensasi.

### Pengukuran Variabel

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dari seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Menurut Sugiyono (2012) mendefinisikan Skala Likert sebagai Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

### Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linierberganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

### Uji Validitas dan Relibilitas

Menurut Sugiyono (2012) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan anatara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Kriteria uji valid dengan korelasi *bivariate* adalah sebagai berikut: Jika Nilai sig < alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan valid, dan Jika Nilai sig > alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan tidak valid.

Menurut “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas (Sugiyono,2012). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Aplha* ( ). (Ghozali, 2011). Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6

maka suatu instrumen dinyatakan reliabel, dan Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

### **Uji Heterokedastisitas**

Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011)

### **Uji Multikolinieritas**

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

### **Uji Autokorelasi**

Menguji apakah dalam model regresi adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengankesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau sebelumnya (Ghozali, 2011). Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah *time series* atau berdasarkan waktu berkala

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012).

### **Uji Hipotesis F dan t**

Hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah hipotesis F. sementara untuk pengaruh secara parsial digunakan hipotesis t. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

### **Koefisien Koreasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel, korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011).

---

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,673	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,014	Valid		Reliabel
Motivasi(X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,007	Valid	0,554	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,005	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,002	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,014	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,784	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,001	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel

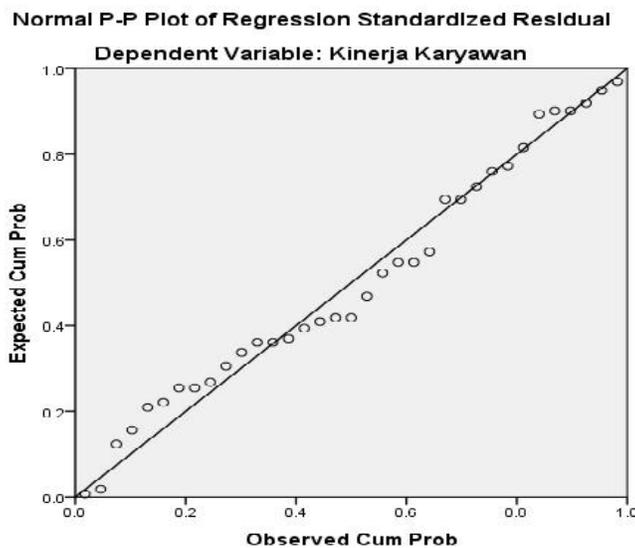
Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

#### Analisis Hasil Penelitian

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Asumsi Klasik Normalitas

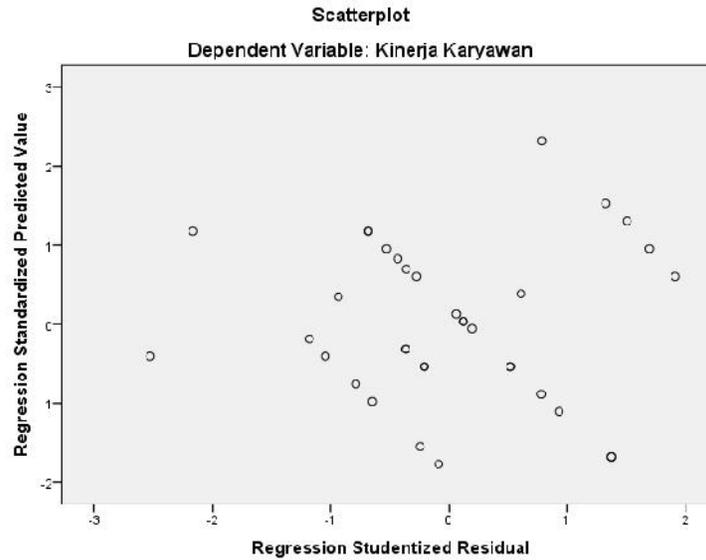


Grafik 1. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis**



**Grafik 2. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis**  
*Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Grafik diatas, grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas**

**Tabel 2. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.977	1.024
Motivasi	.977	1.024

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai Tolerance < 0,1. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Analisa Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.489	3.146
Kepemimpinan	.545	.139
Motivasi	-.211	.158

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Persamaan regresi  $Y = 10,489 + 0,545 X_1 - 0.211 X_2$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independen*) Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel *independen* berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 10,489 memberikan pengertian bahwa jika Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 10,489 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,545 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,545 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi ( $X_2$ ) sebesar -0.211 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0.211 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Table 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.331	.289	1.39902

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.575 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai adj R square adalah 0,331 atau 33,1% Artinya pengaruh semua variabel bebas : Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel independent Kinerja Karyawan adalah sebesar 33,1% dan sisanya sebesar 66,9% di pengaruhi variabel lain

**Pengujian Hipotesis**

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau  $\alpha = 0,05$  maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

**Uji F**

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) yang akan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 5. Uji F**

F	Sig.
7.911	.002 <sup>b</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 didapatkan signifikan  $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Uji F**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.334	.002
	Kepemimpinan	3.906	.000
	Motivasi	-1.334	.192

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dari Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi ( $X_2$ ) signifikansi  $p\text{-value} = 0,192 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$  atau Motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Pembahasan

#### Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Salutondok (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan.

#### Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti

suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi motivasi Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. PENUTUP

##### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado.
3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado.

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Mengingat faktor kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan, maka pihak PT Amanah Finance harus memperhatikan faktor Kepemimpinan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

---

**DAFTAR PUSTAKA****Paper dalam Jurnal**

- [1] Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing., 2014. Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado, Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 944-954, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- [2] Muthia Roza Linda, Megawati, Yusri Japriska, 2014, Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Menggunakan *Partial Least Square (PLS)*., *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis Volume 3, Nomor 1, Maret 2014.*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdagangan.
- [3] Yohanis Salutondok, 2015., Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, Jurnal Emba 849 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- [4] Tanto Wijaya Dan Fransisca Andreani, 2015, Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama., Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jurnal Agora Vol. 3, No. 2.

**Buku**

- [5] Hasibuan, Malayu. S.P. 2007, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Sugiyono, 2010, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- [7] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [8] Anoraga, Pandji, 2005, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education.
- [10] Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership: The Complete Ideal's Guide*. Jakarta: Prenada Media.
- [11] Mangkunegara, A.P. 2010, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- [12] Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [13] Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [14] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- [15] Wijaya, T. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

**Skripsi**

- [16] Ani Sulastri (2015), Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta diakses dari: [http://eprints.ums.ac.id/36995/4/HALAMAN DEPAN.pdf](http://eprints.ums.ac.id/36995/4/HALAMAN%20DEPAN.pdf)