

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
UD. SRI REJEKI DI MEGWI BADUNG**

Oleh :

Gek Ona Cantika Putri¹, I Ketut Selamat² dan Ida Ayu Sri Meitri²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan perbedaan fokus bahasan tentang kepemimpinan, motivasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pula permasalahan penelitian (*research problem*) tentang Tingginya tingkat absensi karyawansampai 2018 rata-rata diatas 2% dimana yang seharusnya kebijakan dari manajemen maksimal 1%. Adapun fenomena yang terjadi mengenai kepemimpinan dimana pimpinan kurang memiliki etika profesi dengan baik, pimpinan kurang bisa memenuhi kebutuhan karyawan seperti pemberian motivasi, pimpinan belum bisa membentuk kelompok dengan baik, komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan tidak terjalin dengan baik, pimpinan belum bisa mengambil suatu keputusan dengan baik, dan pimpinan belum memiliki ketrampilan berdikusi. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Adapun fenomena yang terjadi mengenai motivasi finansial dimana adanya kecemburuan sosial mengenai sistem pemberian bonus bagi karyawan yang dianggap tidak adil dan gaji yang diterima karyawan jauh dibawah UMR yang di tetapkan kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan pada UD. Sri Rejeki dengan populasi berjumlah 65 orang dan sampel penelitian seluruh karyawan yang bekerja pada UD Sri Rejeki, yaitu 63 orang. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisoner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan SEM PLS diolah dengan program PLS 3.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,576 dengan t-statistic 5,665 (t-statistic > 1,96). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,334 dengan t-statistic 3,296 (t-statistic > 1,96). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,319 dengan t-statistic 3,167 (t-statistic > 1,96). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,973 dengan t-statistic 8,239 (t-statistic > 1,96). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,455 dengan t-statistic 3,789 (t-statistic > 1,96). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,032. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,874.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pen dayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi, oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia harus dilaksanakan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017:7). Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan oleh semua orang atau perusahaan tidak terkecuali usaha *retailer*. *Retailer* atau usaha eceran yaitu badan usaha yang mendistribusikan barang/jasa kepada konsumen baik biasanya mereka menjual secara eceran. *Retailer* mempunyai peranan penting baik dalam pendistribusiannya maupun mempromosikan barang tertentu. Sekilas retail sangatlah sederhana dalam penampilannya tapi sebenarnya peran retail sangatlah besar karena membutuhkan proses yang detail agar semuanya berjalan sesuai sistem (Tjiptono dan Chandra, 2014).

Tingginya tingkat absensi, karyawan juga melakukan pelanggaran seperti datang terlambat. Tingginya tingkat absensi karyawan sampai 2018 rata-rata diatas 2% dimana yang seharusnya kebijakan dari manajemen maksimal 1%. Masalah ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran. Berbagai macam alasan karyawan tersebut salah satunya di dasari rasa malas untuk datang ke kantor dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan yang menyebabkan absensi karyawan menjadi tinggi serta berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi mengenai kepemimpinan dimana pimpinan kurang memiliki etika profesi dengan baik, pimpinan kurang bisa memenuhi kebutuhan karyawan seperti pemberian motivasi, pimpinan belum bisa membentuk kelompok dengan baik, komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan tidak terjalin dengan baik, pimpinan belum bisa mengambil suatu keputusan dengan baik, dan pimpinan belum memiliki ketrampilan berdiskusi. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi

menurun. Fenomena yang terjadi tentang kepuasan kerja pada UD. Sri Rejeki di Mengwi Badung dimana beberapa karyawan tidak puas atas hasil kerjanya, karyawan tidak puas atas *financial* yang diterima, karyawan kurang puas terhadap atasan, karyawan merasa kondisi kerja tidak nyaman dan karyawan merasa rekan kerja tidak saling mendukung yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan kepemimpinan, motivasi finansial dan kinerja. Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu: (1) adanya *research problem* yang ditemukan di UD. Sri Rejeki dimana absensi karyawan yang tinggi dan target penjualan tidak mencapai target yang diharapkan perusahaan (2) adanya *research gap* yang telah diungkapkan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Sri Rejeki di Mengwi Badung”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja karyawan

Sinambela (2017:481) Kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mureujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

2. Kepemimpinan

Tambunan (2015) kepemimpinan adalah seseorang yang menduduki posisi formal dalam suatu organisasi atau negara memiliki peran, tanggung jawab dan kewenangan terhadap organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dalam mencapai tujuan tersebut, pemimpin harus bekerjasama dengan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan baik itu dalam bentuk barang dan jasa.

3. Motivasi Finansial

Robbins (2017) mendefinisikan motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

4. Kepuasan kerja

Sinambela (2017:303) kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. Sri Rejeki yang berlokasi di jalan Br. Babakan Kawan Desa Gulingan Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Sri Rejeki di Mengwi Badung.

2. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Sri Rejeki sebanyak 63 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dan dengan menggunakan instrument berupa kuisioner.

4. Instrumen Penelitian dan Pengujiannya

Uji instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Peneliti-peneliti dalam bidang sosial instrumen penelitian yang sering disusun sendiri termasuk menguji validitas dan reliabilitasnya.

5. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif dan analisis inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *t-test* dengan memilah untuk pengujian pengaruh langsung dan tak langsung atau pengujian variabel mediasi. Pada bagian berikut ini diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh langsung dan pengujian variabel mediasi hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan pada uraian berikut ini:

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,576 dengan *t-statistic* 5,665 (*t-statistic* > 1,96), yang berarti bahwa hipotesis diterima dan secara empiris. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan UD. Sri Rejeki.
2. Motivasi finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,334 dengan *t-statistic* 3,296 (*t-statistic* > 1,96), yang berarti bahwa hipotesis diterima dan secara empiris. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai semakin baik motivasi finansial yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan UD. Sri Rejeki.
3. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,319 dengan *t-statistic* 3,167 (*t-statistic* > 1,96), yang berarti bahwa hipotesis diterima dan secara empiris. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan UD. Sri Rejeki.
4. Motivasi finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y_2). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,937 dengan *t-statistic* 8,239 (*t-statistic* > 1,96), yang berarti bahwa hipotesis diterima dan secara empiris. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai semakin baik motivasi finansial yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan UD. Sri Rejeki.

5. Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,455 dengan *t-statistic* 3,789 (*t-statistic* > 1,96), yang berarti bahwa hipotesis diterima dan secara empiris. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan UD. Sri Rejeki.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,032, efek mediasi variabel kepuasan kerja (Y_1) pada pengaruh tak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) bersifat parsial (*partial mediation*). Hal ini berarti bahwa, variabel kepuasan kerja (Y_1) adalah bukan sebagai variabel penentu karena tanpa adanya variabel mediasi kepuasan kerja (Y_1), variabel kepemimpinan (X_1) sudah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan hasil koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,874, efek mediasi variabel kepuasan kerja (Y_1) pada pengaruh tak langsung motivasi finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) bersifat parsial (*partial mediation*). Hal ini berarti bahwa, variabel kepuasan kerja (Y_1) adalah bukan sebagai variabel penentu karena tanpa adanya variabel mediasi kepuasan kerja (Y_1), variabel motivasi finansial (X_2) sudah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- f. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- g. Motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Saran

- a. Kepada Pihak Manajemen UD. Sri Rejeki
Dalam mengoptimalkan pelaksanaan kinerja karyawan, pihak pengelola manajemen UD. Sri Rejeki hendaknya lebih memperhatikan kepemimpinan, motivasi finansial dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu upaya-upaya membangun dan mengembangkan kepemimpinan diantaranya lebih meningkatkan indikator terendah dari kepemimpinan yaitu kebutuhan dan motivasi dimana pimpinan belum bisa memberikan motivasi terhadap karyawan. Motivasi finansial perlu ditingkatkan dengan memperhatikan indikator terendah tunjangan dimana perusahaan belum bisa memberikan tunjangan sesuai dengan kebutuhan karyawan

dan kepuasan kerja perlu ditingkatkan dengan memperhatikan indikator terendah promosi dimana promosi yang diterima karyawan belum sesuai yang diharapkan oleh karyawan.

b. Kepada Pihak Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mereplikasi mode penelitian ini melalui model pendekatan *longitudinal* (dari waktu ke waktu), dan memungkinkan digunakan pada perusahaan lainnya. Selain itu peneliti mendatang dapat memodifikasi model penelitian dengan menambahkan dan mengembangkan indikator maupun variabel lain. Hal ini didasari bahwa kepemimpinan, motivasi finansial dan kepuasan kerja cukup banyak dan berbeda dengan kondisi perusahaan satu sama lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2-Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.

Tambunan, Toman Sony. 2015, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Tjiptono, fandy dan Greogorius Chandra. 2014. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta, Andi.

Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara