

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT.KHARISMA ROTAN MANDIRI  
SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh:**

**NIKO ARDHYANTO**

**F 100 160 102**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT.KHARISMA ROTAN MANDIRI SUKOHARJO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh :

**NIKO ARDHYANTO**

**F 10060102**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen  
Pembimbing



**Achmad Dwitvanto, S. Psi, M.Si**  
**NIK.NIDN : 805/0609106802**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT.KHARISMA ROTAN MANDIRI SUKOHARJO**

**OLEH  
NIKO ARDHYANTO  
F 100160102**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Kamis, 17 November 2022  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. Achmad Dwityanto, S. Psi, M.Si (  )  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Nanik Prihartanti, M.Si (  )  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Permata Ashfi Raihana, S.Psi., M.A (  )  
(Anggota II Dewan Penguji)

**Dekan,**



**Prof. Taufik, S.Psi., M.Si., Ph.D  
NIK/ NIDN: 799/ 0629037403**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, 22 November 2022

Penulis



**Niko Ardhyanto**

**F 100 160 102**

# HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.KHARISMA ROTAN MANDIRI SUKOHARJO

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan efektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah 81 karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri Sukoharjo. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proposive sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur berupa skala gaya kepemimpinan efektif dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Regresi Linier Berganda*. Dengan menggunakan program SPSS versi 25 for windows. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai sig (p) sebesar 0,889 ( $p>0,05$ ) artinya tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan nilai sig (p) sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ) artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** gaya kepemimpinan efektif, motivasi dan kinerja karyawan.

## Abstract

This study aims to determine the relationship between effective leadership style and work motivation on employee performance. The subjects of this study were 81 employees of PT. Charisma Rattan Mandiri Sukoharjo. The sampling method used in this research is *proposive sampling*. The method used in this study is a quantitative method with measuring tools in the form of a scale of effective leadership style and work motivation with employee performance. The data analysis technique used in this study is Multiple Linear Regression analysis. By using the SPSS program version 25 for windows. Based on the results of data analysis, it was obtained a sig (p) value of 0.889 ( $p>0.05$ ) meaning that there is no influence between leadership style on employee performance. While the effect of motivation on employee performance with a sig (p) value of 0.000 ( $p <0.05$ ) means that there is a significant influence between work motivation on employee performance.

**Keywords:** effective leadership style, employee motivation and performance.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global yang sering terjadi, sebuah lembaga usaha atau perusahaan milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih

memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya hasil kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Faktor hasil kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Hasil kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi atau perusahaan adalah sesuatu yang sangat ingin dicapai oleh setiap organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Adobe terhadap 1.500 karyawan dan manajer di Amerika Serikat (AS) mengenai evaluasi kinerja di akhir tahun memperlihatkan hasil penurunan semangat kerja karyawan dan membuang waktu kerja. Dari hasil survey tersebut Adobe telah menghentikan evaluasi kinerja akhir tahun semenjak tahun 2012. Terakhir, survei membeberkan kondisi yang sering terjadi pada suatu perusahaan setelah merilis evaluasi kinerja akhir tahun pada karyawan. Ternyata, 43 persen karyawan memilih pindah kerja ke perusahaan kompetitor, 25 persen menangis di toilet, dan 28 persen mengundurkan diri meski belum memperoleh pekerjaan baru. (Sitorus *et al*, 2019).

Kinerja karyawan adalah outcome yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan dan Wibowo yang mendefinisikan kinerja sebagai outcome dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Wibowo(2012), Wirawan(2009), dan Moehariono(2012) mengungkapkan terdapat tiga aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya (1) hasil kerja, (2) proses kerja, dan (3) sikap kerja. (Dewi, C.N.C, Bagia,W, Susila,J. 2018).

Gaya kepemimpinan efektif adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan efektif untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Tampi, Bryan J.2014). Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan efektif adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk

mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa orang berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif dapat menyebabkan pengikutnya secara tidak sadar dengan kemampuan dirinya berkorban demi organisasi (Locke, et al, 1991). Definisi yang lebih baik dari pemimpin efektif mengerjakan dengan menghargai bawahannya dengan kemampuan diri mereka dalam mencapai visi yang telah diformulasikan dan bekerja untuk mewujudkannya.

Menurut Nawawi dalam Firmandari (2014) kata motivasi (motivation) berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Apabila motivasi dihubungkan dengan kata pegawai atau karyawan, maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri pegawai dan dari lingkungan, dimana pegawai tersebut berada untuk kemudian diaplikasikan kedalam kinerja karyawan di perusahaan, guna pencapaian tujuan, baik oleh dirinya pribadi maupun oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) (dalam Prawira, Gede) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dan Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui variabel manakah paling dominan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat bagi para pembaca diantaranya, a. Manfaat secara teoritis penelitian ini diharapkan di harapkan dapat berguna bagi semua kalangan dan memberi gambaran pengetahuan terhadap pimpinan PT.Kharisma Rotan Mandiri, sehingga

diharapkan mampu untuk mencapai kinerja yang maksimal. b. Manfaat secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk menjelaskan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sehingga dapat berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi aktivitas akademika yang akan melakukan penelitian selanjutnya, sehingga diharapkan dari penelitian ini pimpinan Perusahaan mampu membangkitkan kinerja pegawainya dengan maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang peneliti ajukan yaitu Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan efektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan efektif terhadap kinerja karyawan. c. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt.Kharisma Rotan Mandiri Sukoharjo yang berstatus sebagai karyawan aktif dan bersedia menjadi subjek penelitian dengan jumlah sebanyak  $\pm 81$  karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner melalui *angkat/kuesioner tertulis*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji kevalidannya melalui *expert judgement* yang dilakukan oleh professional *juggement* yaitu 3 dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Metode analisa data yang adalah analisis *Regresi Linier Berganda*.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas sebaran variabel gaya kepemimpinan efektif diperoleh nilai Kolmogorov-smirnov dengan sig. (2-tailed) = 0,089  $\geq$  0,05 yang berarti bahwa sebaran data gaya kepemimpinan efektif memenuhi distribusi normal. Kemudian, hasil uji normalitas sebaran variabel motivasi diperoleh nilai Kolmogorov-smirnov dengan sig. = 0,089 yang berarti bahwa sebaran data motivasi memenuhi

distribusi normal. Serta hasil uji normalitas sebaran variabel kinerja karyawan diperoleh nilai Kolmogorov-smirnov dengan sig. = 0,089 yang berarti bahwa sebaran data kinerja karyawan memenuhi distribusi normal

### **3.2 Uji Linieritas**

Berdasarkan uji linearitas dilihat dari anova table diperoleh nilai Linearity 1,000 ( $< 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan variabel bebas (Gaya kepemimpinan efektif dan Motivasi kerja) dan variabel tergantung (Kinerja karyawan) memiliki hubungan yang linier.

### **3.3 Uji Hipotesis**

Hasil korelasi *Regresi Linier Berganda*, dan pada analisis diperoleh nilai koefisien korelasi variable gaya kepemimpinan efektif ( $x_1$ )( $r_{xy}$ ) sebesar 0,034 dan (p) sebesar 0,380 ( $p \leq 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan. Nilai koefisien korelasi variable motivasi kerja ( $x_2$ )( $r_{xy}$ ) sebesar 0,511 dan (p) sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variable gaya kepemimpinan efektif dan motivasi kerja dengan variable kinerja karyawan, maka semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, semakin tinggi hasil kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan efektif dan motivasi kerja maka semakin rendah hasil kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil yang diperoleh bahwa hipotesis peneliti dapat diterima.

### **3.4 Sumbangan Efektif**

Sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variable gaya kepemimpinan efektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $r^2$  sebesar 26,2% dan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **3.5 Pembahasan**

Hasil uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan efektif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien 0,034 dan sig.  $p= 0,380$  , sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien 0,511 dan sig.  $p= 0,000$ . Yang artinya variable gaya kepemimpinan efektif dan motivasi kerja

ada hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan efektif dan motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan efektif dan motivasi semakin, semakin rendah pula kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Andri,Rizky (2014)Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan efektif terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang dengan koefisien. Dan Firmandari (2014) Karyawan yang termotivasi dengan besarnya gaji dan tunjangan, akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta energik, bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan karier yang lebih baik. Sebaliknya karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan prestasi kerja tidak terlihat. Pemberian gaji dan tunjangan yang dianggap sesuai, akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan, baik berupa besarnya gaji, tunjangan maupun bonus, maka akan lebih meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan lebih baik.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dengan variabel kinerja karyawan Pt.Kharisma Rotan Mandiri Sukoharjo. Dengan variable motivasi sebagai variable yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variable kinerja karyawan dibandingkan variable gaya kepemimpinan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Cahya,K.D.(2018,0102).*Kompas.Com*.RetrievedFrom<https://Lifestyle.Kompas.Com>.Dan, P. K. (n.d.).

- Dewi, Chadek dkk. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD SURYA RADITYA NEGARA*. Jurnal Manajemen, 154-161.
- Tampi, Bryan J.(2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA,TBK (REGIONAL SALES MANADO)*. Jurnal Acta Diurna, Volume III. No.4.
- Firmandari,N. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. h..25 - 34