PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat - Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

NOVITA RIZQI RAHMAWATI

B 200 070 168

FAKULTAS EKONOMI AKUNTANSI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)"

Yang ditulis oleh:

NOVITA RIZQI RAHMAWATI
B 200 070 168

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Februari 2013

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Drs. Wahyono, MA, Akt	**Shinta Permatasari SE**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dr. Triyono, M.Si

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)

ABSTRAKSI

Meningkatnya persaingan di era kompetisi dalam dunia global membuat perbankan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dicapai dengan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan serta dengan lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan yang memiliki peranan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Surakarta.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan Bank BRI cabang Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 15 diperoleh persamaan regresi $Y = 4{,}049 + 0{,}467X_1 + 0{,}107X_2 + e$. Hasil uji t diperoleh hasil *p-value* variabel gaya kepemimpinan 0,010, dan *p-value* motivasi kerja 0,664. Jika *p-value* < α (0,05), maka signifikan. Jika *p-value* > α (0,05), maka tidak signifikan. Artinya: H_1 diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan H_2 ditolak yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F diperoleh nilia *probabilitas* sebesar 0,031, p < (0,05), sehingga membuktikan ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah 22%, sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)"

Yang ditulis oleh:

NOVITA RIZQI RAHMAWATI
B 200 070 168

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Februari 2013

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Drs. Wahyono, MA, Akt	**Shinta Permatasari SE**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dr. Triyono, M.Si

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti *teori Maslow* tentang motivasi seperti kerucut, semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi kepada karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Di dalam suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Begitu juga dengan lembaga keuangan bank yang mengelola keuangan, yang merupakan salah satu sumber pendapatan yang potensial yang dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pemerintah. Lembaga keuangan bank tersebut harus meningkatkan kinerjanya melalui kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka akan terjadi peningkatan pelayanan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Surakarta, sehingga akan meningkatkan kwalitas perusahaan. Hal ini menjadi tugas Bank BRI untuk lebih memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, motivasi kerja yang baik, sehingga membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dengan adanya kontribusi yang positif tersebut diharapkan dapat tercapainya maksud dan tujuan Bank Rakyat Indonesia cabang Surakarta.

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Thoha (2006:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya, tentang perilaku pemimpinnya.

2. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin ”*Movere*”, yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang.

Menurut Hasibuan (2000:142) dalam Wahyuddin dan Djumino. A (2008), Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Radig (1998), dalam Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan, gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linier* dalam arti dengan pemberian

motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja merupakan salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggungjawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja.

3. Kinerja

Kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan tujuan yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi gaya menejerial, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, dilaksanakan atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan keahliannya untuk bersama-sama memajukan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum serta etika di dalam pelaksanaan.

Perumusan Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**.**

3. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang bersifat tertutup, yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih jawabannya.

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Sedangkan pengukuran menggunakan Skala-Likert 5 point. Nilai 1: sangat tidak setuju, sampai nilai 5.

a. Pengujian instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner sebagai instrumen penelitian harus bisa mengukur apa yang ingin diukur, sehingga harus teruji validitasnya.
Apabila dari perhitungan masing-masing butir menghasilkan p *value* < 5% maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid pada tingkat signifikansi 5%. (Ghozali, 2005: 131).

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally bahwa ”suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60” (Ghozali, 2005: 42).

b. Metode Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, namun sebaliknya jika data memiliki nilai probabilitas < 0,05 (tarif signifikansi 5%), maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005: 114).

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dari pada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Multikolinearitas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti. Multikolinieritas menyebabkan regresi tidak efisien/penyimpangannya besar (Gujarati, 1991:157). Uji multikolinieritas adalah dengan VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, jika VIF < 10 dan tolerance > 0,1, tidak terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2005: 91).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi regresi heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian

heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Glejser*. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2001:77-82).

b. Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan:

$KK = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Keterangan :

KK : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X_1 : Gaya kepemimpinan

X_2 : Motivasi kerja

e : *Standar error.*

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian

yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi, yang digunakan adalah sebesar 5%. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah jika $p_{value} < 0,05$ maka Ho diterima dan jika $p_{value} > 0,05$ maka Ho ditolak.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kuncoro, 2001: 100).

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan komputer dan menggunakan program SPSS. Pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai p_{value} dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah jika $p_{value} < 0,05$, maka Ho diterima, jika $p_{value} > 0,05$ maka Ho ditolak.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data validitas dan reliabilitas

a. Analisis Validitas

Hasil analisis validitas ini semua data gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > 0,05$.

b. Analisis Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06 dari masing-masing variable gaya kepmimpinan bernilai 0,804, motivasi kerja bernilai dengan nilai 0,689 dan kinerja karyawan dengan nilai 0,872. Dengan demikian menunjukkan bahwa instrumen penelitian sudah reliabel (handal).

Pengujian asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan kolmogrov-smirnov menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,772. Hal ini menunjukan bahwa nilai 0,772 > 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Multikoliniearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10**.** Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan nilai tolerance 0,998 dan VIF 1,002.

c. Uji heteroskedastisitas

Hasil analisi nilai probabilitas masing-masing faktor > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

a. Regresi linier berganda

Hasil analisis dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 4{,}049 + 0{,}467X_1 + 0{,}107X_2 + e$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = motivasi kerja

b. Uji F

Hasil dari uji F dengan menggunakan program komputer SPSS 15 diperoleh angka probabilitas sebesar 0,031 , (P < 0,05), artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

c. Uji t

Dari rangkuman hasil perhitungan pada di atas, diperoleh hasil *p-value* gaya kepemimpinan 0,010 < 0,05, maka kesimpulannya adalah H_1 diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh hasil *p-value* motivasi kerja 0,664 > 0,05, maka kesimpulannya adalah H2 ditolak artinya tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	,469(a)	,220

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil nilai R *Square* sebesar 22%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 22% sedangkan sisanya sebesar 78% (100% - 22%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja (nilai t_{hitung} = 2,756) dan h_1 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (nilai t_{hitung} = 0,440) dan h_2 ditolak pada taraf siknifikasi 5% ($p > 0,05$), artinya kinerja karyawan dalam perusahaan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anikmah. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)* . Skripsi, S1,UMS, Dipublikasikan.

Brahmasari, Ida A dan Suprayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia).* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, September124-135.

Fahmi. 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang.* Jurnal Manajemen.

Gujarati, Damodar. 1991. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta. Erlangga.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BPFE Undip.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.

Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Skripsi S1Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, no.2 tahun 2005:171-188.

Lewa, Eka IIK dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (persero) Cirebon*. Jurnal Human Resources. Hal.129-140.

Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta.* Jurnal Daya Saing.

Purnomo, Joko. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Jurnal Daya Saing.

Suryanto, Totok. 2008. *Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan dengan Peningkatan Kualitas Produksi Berita.* Pasca Sarjana, Universitas Terbuka, Dipublikasikan.

Rahmawati, Asri Nur. 2011. *Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Antique Di Gatak Sukoharjo.* Skripsi, S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tidak dipublikasikan.

Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001.* Jurnal standarisasi, Vol 9, no.3 tahun 2007:106-155.

Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wahyuddin, M dan Djumino. A. 2008. *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Di Kabupaten Wonogiri.* Jurnal SDM.