

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
*(Studi Kasus di home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon
Surakarta)*

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

Youdhi Prasetyawan

B200090009

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus di Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta)

Yang ditulis oleh:

YOUDDHI PRASETIYAWAN

NIM: B 200 090 009

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, September 2013

Pembimbing



(Drs. Tri Yuli Cahyono, M.Si)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS




(Dr. Triyono, SE, M.Si)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
*(Studi Kasus di home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon
Surakarta)*

oleh:

YOUDHI PRASETIYAWAN

B 200 090 009

ABSTRAKSI

Meningkatnya persaingan di dalam berwirausaha khususnya di industri Usaha Kecil Menengah (UKM) membuat para pengusaha lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dicapai dengan gaya kepemimpinan yang baik untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta dengan lebih memperhatikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan Ulin Collection di Pasar Kliwon Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji analisis regresi sederhana, uji t, uji F serta koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa: (1) variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan.*

A. LATAR BELAKANG

Pada era sekarang berwirausaha sangatlah penting dalam suatu kehidupan, karena dengan berwirausaha, maka uang atau penghasilan bisa didapat. Sekarang banyak sekali industri-industri yang menjamur di Indonesia, baik industri besar, menengah, ataupun industri kecil. Industri kecil seperti CV saat ini banyak menjamur di kawasan wisata kota Surakarta, yang mana mereka bergerak dibanyak bidang seperti percetakan, tekstil/konveksi, ataupun usaha nerlaba lainnya.

CV Ulin Collection merupakan Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang konveksi yang berlokasi di pasar Kliwon Surakarta. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja para karyawan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap mereka, mengingat kinerja karyawan yang tinggi dan disiplin kerjalah yang diharapkan oleh perusahaan tersebut demi kesuksesan usahanya. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, *skill*, teknologi, ketrampilan tenaga kerja, dan lain-lain.

B. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan permasalahan tersebut, penulis berharap penelitian ini dapat memaparkan bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan *home industry* Ulin Collection di pasar Kliwon Surakarta. Selain itu peneliti juga berharap dengan penelitian ini

pembaca dapat memahami mengenai pengaruh dari motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Tead dalam Kartono (2003:78) kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Menurut Faiechild dalam Kartono (1994:33) pemimpin adalah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan, dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi atau penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Demi memajukan perusahaan, seorang pemimpin patut diandalkan, karena kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah perusahaan.

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan

untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

2. Motivasi

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan, yang mana dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku di dalam melakukan perbuatannya dan mempunyai tujuan tertentu.

Menurut As'ad (1987:155) pemberian atau penimbunan motif dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif, sedangkan menurut penelitian Winardi (2002) motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu.

Suprihanto (2003:58) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam suatu organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yg dilakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.

Brahmansari (2004:64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat dibentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas fleksibilitas yang dapat diandalkan dalam hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

D. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis metode yang dilakukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian ini berusaha untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil riset dari karyawan *home industry* Ulin Collection Surakarta dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian dari skripsi ini adalah seluruh karyawan CV Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta. Alasan penulis mengambil objek ini adalah untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui metode survei. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, yang mana penyebaran kuesionernya dilakukan dengan mendatangi langsung agar tingkat pengembalian lebih tinggi karena responden akan lebih memberi perhatian penuh pada tugas pengisian responden. Jawaban dari kuesioner selanjutnya diolah dan diuji untuk memperoleh hasil penelitian. Jawaban dari kuesioner selanjutnya diolah dan diuji untuk memperoleh hasil penelitian.

E. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pengujian secara individual (uji-t) diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara bersama-sama (uji-F), diperoleh kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi berganda yang dilakukan maka diperoleh data sebagai berikut:

Variabel	Konstanta	B	t hitung	t tabel	Adjusted R square
Kepemimpinan	0,650	0,131	3,677	2,042	0,593
Motivasi		0,135	5,451	2,042	

Sumber: Lampiran diolah penulis, 2013.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari data yang diolah dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{sig} (0,001) lebih kecil dari 0,05, hasil ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ di atas 0,05. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t_{sig} (0,000) lebih kecil dari 0,05, hasil ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ di atas 0,05.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{sig} (0,001) lebih kecil dari 0,05, hasil ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ di atas 0,05.
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t_{sig} (0,000) lebih kecil dari 0,05, hasil ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ di atas 0,05.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas karena dilakukan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) bukan pada perusahaan yang besar, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk semua usaha.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah banyak, akan tetapi dalam penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang mana mungkin akan berbeda hasilnya apabila menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak.

Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan serta keterbatasan-keterbatasan yang ada, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan yang lebih besar, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan untuk semua usaha.
2. Jumlah sampel bisa ditingkatkan lagi pada perusahaan-perusahaan lainnya secara menyeluruh daripada penelitian ini, sehingga jumlah sampel yang didapat akan lebih banyak, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan.

Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta.
- Brahmasari, Ida A dan Suprayitno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kerja, Kepimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewiusahaan, vol.10. No.2, September 125-135.
- Fahmi. 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Spbu Pandanaran Semarang*. Jurnal. Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariance dengan SPSS. Semarang BPFE*. UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hedjrachman dan Husnan, Suat. 2002. *Manajemen Personalial*. BEFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Heriyanti, Dewita. 2007. *Analisis pengaruh budaya organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7, No 2. Hal: 197-209.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2004. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Jurnal Daya Saing.