

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
(PERSERO) UNGARAN**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomu Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

MARISA TRI HANTARI

B100130162

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
(PERSERO) INDONESIA**

Yang ditulis oleh :

MARISA TRI HANTARI

B100130162

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 7 Juli 2015

Pembimbing




(Ahmad Mardalis, SE, MBA)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Triyono, M.Si)

ABSTRAKSI

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dari keseluruhan karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan perdaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Gibson, et all (1995) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (performance evaluation), yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003)

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan menurut Wirawan (2009), serta Suranta (2002) adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009). Kepemimpinan dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002). Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002).

Mulyadi dan Rivai (2009) memaparkan bahwa pimpinan dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di PT. Pos Indonesia, yaitu sebuah perusahaan jasa pengiriman yang keseluruhan aktivitas inti, yaitu *collecting, processing, transporting*, maupun layanan keuangan. Hingga saat ini, keempat aktivitas inti sebagian besar masih mengandalkan pikiran dan tenaga kerja manusia.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin, motivasi yang dilakukan atasan kepada bawahan (karyawan) serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran”**.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1997:224) gaya kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain tersebut (dalam Hidayat dkk, 2013:1).

b. Motivasi Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan

segala dan upaya untuk kepuasan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

c. Kinerja

Menurut Robbins (2007:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dan Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalama, kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian berjumlah 30 orang dan yang dijadikan sampel adalah semua karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran. Teknik samplinh adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

HASIL PENELITIAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresinya:

$$Y = 8,720 + 0,291 X_1 + 0,345 X_2 + e$$

$a = 8,720$, Dari hasil tersebut menunjukkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

$b_1 = 0,291$, Dari hasil tersebut menunjukkan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$b_2 = 0,345$, Dari hasil tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

1. Hasil dari $t_{hitung} = 2,122 > t_{tabel} = 2,052$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil dari $t_{hitung} = 2,417 > t_{tabel} = 2,052$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji F

Hasil uji F hasil diperoleh F_{hitung} sebesar 28,243, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 .

Kedua variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran secara simultan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,653, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran sebesar 65,3% dan 34,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

SIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 8,720 + 0,291 X_1 + 0,345X_2 + e$
2. Berdasarkan uji t diperoleh hasil perhitungan nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi Kerja sebesar 2,122, Gaya Kepemimpinan sebesar 2,417 lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 2,052$, berarti H_0 ditolak sehingga ada

pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara individu.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran di PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran terbukti kebenarannya.

3. Berdasarkan uji F diperoleh hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 28,243, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian secara simultan variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran.
4. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,653, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran sebesar 65,3% dan 34,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

b. Saran

1. PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran diharapkan memperhatikan, mempertahankan bahkan meningkatkan faktor-faktor Motivasi Kerja

dan Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Ungaran.

2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel independen seperti lingkungan kerja, promosi jabatan dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James. L., et all. 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta
- Heidjarachman dan Suad Husnan (Ed. 4). 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Masrukin, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal EKOBIS. Vol 7. No.2. Hal: 197-209.
- Mulyadi, Deddi. Dan Veithzal Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sigian, Sonang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit ALFABETA.

Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.