

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Karyawan pada PT.Top and Top Apparel di Wonogiri)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan  
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Oleh:**

**PUJI HARIYANTO**

**B 100120058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT.Top and Top Apparel di Wonogiri)**

**NASKAH PUBLIKASI**

Oleh:

**PUJI HARIYANTO**

**B 100 120 058**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



**(Drs.Sri Padmantyo, MBA)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT.Top and Top Apparel di Wonogiri)**

**OLEH**

**PUJI HARIYANTO**

**B 100 120 058**

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Pada hari Senin, 31 Juli 2017**

**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

- 1. Drs. Wiyadi, MM, Ph.D  
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Zulfa Irawati, S.E, M.Si  
(Sekretaris Dewan Penguji)**
- 3. Drs. Sri Padmantyo, MBA  
(Anggota Dewan Penguji)**

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

**Mengatahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**



  
**(Dr. Syamsudin, M.M.)**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 2 Agustus 2017



Penulis

**PUJI HARIYANTO**

**B 100 120 058**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (3) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Top and Top Apparel melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, dan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

This Research aims to identify and empirically examine (1) the influence of leadership style on employee performance (2) the influence of motivation on employee performance (3) effect of work experience on employee performance (4) influence of leadership style, motivation and work experience simultaneously on employee performance. The sample used in this research is 100 employees of PT. Top and Top Apparel through questionnaires with random sampling technique. Data analysis techniques used are multiple regression analysis, F test, and t test. The result of t test analysis shows the partial influence between leadership style on employee performance, motivation on employee performance and work experience on employee performance. While the F test data shows the influence of simultaneously variable of leadership style, motivation, and work experience on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Experience, Employee Performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini terlihat baik dalam kehidupan rumah tangga dan organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006). Menurut Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Humphreys (2002) mengatakan bahwa konsep gaya kepemimpinan memiliki maksud yang luas, seperti pendekatan perilaku dan pendekatan secara terus menerus dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah motivasi, motivasi akan memberikan dampak dan pengaruh positif yang begitu kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya rendahnya motivasi terhadap karyawan akan menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan tersebut. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih

baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih, 2004). Selanjutnya Johnstone, et al (2002) menemukan studi yang memberikan bukti bahwa pekerja yang berpengalaman akan bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar untuk

*Research gap* dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat terjadi karena belum optimalnya kerja seorang karyawan yang dibatasi oleh adanya kebijakan dari atasan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Yofi Dwi Hari Valianto dan Tri Yuniati (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **2. METODE PENELITIAN**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari 100 responden PT. Top and Top Apparel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Random Sampling* sehingga anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, uji t dan uji F.

### 3. HASIL PENELITIAN

Menurut hasil analisis regresi berganda, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,968 + 0,177X_1 + 0,306X_2 + 0,397X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut didapat hasil yang positif, yang artinya apabila terdapat kenaikan sebesar 1 pada Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat nilainya.

Kemudian berdasarkan hasil Uji F dan Uji t, didapat hasil sebagai berikut

**Tabel 3.1**

**Hasil Uji F**

Variabel Dependen	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Simpulan
Kinerja Karyawan (Y)	37,547	2,70	Signifikan

Sumber: hasil olahan data.

Berdasar tabel Hasil uji F, didapat bahwa nilai F<sub>hitung</sub> yang diperoleh adalah sebesar  $37,547 > F_{tabel} (2,70)$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 (p_{value} < 0,05)$ . Hal ini mengisyaratkan bahwa Ho ditolak dan H<sub>4</sub> diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyaaan.

**Tabel 3.2**

**Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	p value	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	2.260	1,985	0.026	Signifikan
Motivasi (X2)	4.632	1,985	0.000	Signifikan
Pengalaman Kerja (X3)	3.651	1,985	0.000	Signifikan

Sumber: hasil olahan data.



Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,260 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,632 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk variabel pengalaman kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,651 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Top and Top Apparel.

##### **4.2 Saran**

1. Kepada PT. Top And Top Apparel diharapkan lebih memperhatikan variabel yang dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan antara lain
  - a. Gaya kepemimpinan  
Dalam menjalin hubungan dengan karyawan, memberikan ruang untuk berpendapat, dan memberi kebijakan yang berpihak pada karyawan.
  - b. Motivasi  
Pemberian motivasi akan meningkatkan semangat kinerja karyawan yang akan berdampak langsung pada hasil kerja.
  - c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu tolak-ukur yang sangat ideal untuk meperimbangkan karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik atau sebaliknya.

2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel independen lain yang juga dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan antara lain:
  - a. Pemberian kompensasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yofi Dwi Hari Valianto dan Tri Yuniati (2015).
  - b. Budaya organisasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008).
  - c. Ketrampilan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Famella, et al (2015).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abriyani, Puspaningsih. (2004) Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan, *Jurnal Akutansi dan Auditing*.
- Ahmadi. (2004) *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Azar, M. & Shafighi, A. A. (2013) The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3, pp. 78–82.
- Bangun. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Glora Angkasa Praama. Jakarta: Erlangga.
- Bizhan, S., Baghersalimi, S. & Barghi, V. (2013) The Relationship between Leadership Style and Employee Performance, *Singaporean Journal of Business , Economics and Management Studies*, 2(5), pp. 21–29.
- Bryan, J. T. (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal 'Acta Diurna' Volume III. No.4.*, III(4), pp. 1–20.
- Ermaya. (1996) The Relationship Between Leadership Style and Employee Performance, *Singaporean Journal of business Economics, and Management Studies*, 2, pp. 51–53.
- Famella, Sri, W. L. H., Ana, M. (2015) Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-journal Universitas Jember*.

- Foster, B. (2001) *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Edited by PPM. Jakarta: Kanisius.
- Ghozali, I. (2009) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Edisi Revisi. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Hersey. (2004) *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Humphreys. (2002) Transformational Leader Behavior, Proximity, and Successful Services Marketing, *Journal of Services Marketing*, 16.
- Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno.(2008) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10.
- Iga, M. M., Djamhur, H. & Mohamad, I.(2014) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), pp. 1–8.
- Johnstone., Parrasuraman. & Futrell. (2002) A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on sales people's organizational commitment, *Journal O Marketing science*, 27.
- Juni, D. A. (2013) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah, *Jurnal Sains Manajemen*, (2), 36–49.
- Kiswanto, M. (2010) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Eksis*, 6, pp. 1267–1439.
- Komang, E. Y., Nyoman, N. & Wayan, B. (2016) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Mangkuprawira. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, F. (2004) *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Nizam, K. & Shah, F. M. (2015) Impact of Employee Motivation on Organizational Performance in Oil and Gas Sector of Pakistan, 3(12), pp. 7–15.

- Padmantlyo, S. & Rendra, N. (2016) Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Absensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, pp. 1–11.
- Robbins. (2006) *Organizational Behavior*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi Baha. Jakarta: Gramedia.
- Siagian Sondang. (2002) *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian Sondang. (2002) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004) *Metode Penelitian Bisnis*(Edisi 3), Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Slamet, R. (2011) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), pp. 40–45.
- Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (1998) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulaeman. (2014) Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, *Jurnal Acta Diurna*, Volume III.
- Tika. (2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Tjiptono. (2006) *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: ANDI.
- Toha, M. (2001) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Triyaningsih, S. (2007) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.*Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 2, pp. 1–8.
- Umaru, D. M., Munirat, O. Y., Isyaka, M. S. &Theresa, N. I. (2014) The Relationship between Leadership Styles and Employees Performance in Organizations, *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(22).
- Waridin& Guritno. (2005) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja, *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 1, pp. 63–74.
- Yofi, D. H. V. & Tri, Y. (2015) Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, 4, pp. 1–18.