

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

**Karyawan PT XYZ**

**Ratna Sari**

**Fakultas Ekonomi**

**Univesitas Negeri Surabaya**

**ratnasarisw@gmail.com**

## **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan; (2) mengetahui pengaruh dari variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Populasi responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ. Gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ namun gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawannya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan atau leadership itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki (Suprayetno, 2008:126).

Cara yang dipilih dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi ini disebut Gaya Kepemimpinan (Malayu, 2000:167). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006:167). Pemimpin perusahaan biasanya menggunakan hadiah atau menyediakan fasilitas dan tempat yang nyaman sebagai alat untuk memotivasi karyawannya. Bahkan adapula pemimpin yang menghargai pendapat

karyawannya dengan cara mendengarkan ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Motivasi akan muncul ketika karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, Suharto dan Cahyono (2005) menemukan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari segala tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikan, untuk menyelesaikan semua itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri.

PT XYZ mempunyai dua pimpinan utama yaitu pimpinan direksi dengan gaya kepemimpinan transaksionalnya memberikan penghargaan atau sanksi sesuai dengan kinerja bawahannya dan pimpinan pabrik dengan gaya transformasionalnya memperhatikan serta memotivasi karyawannya secara langsung. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus (2012), gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional saling mendukung dan melengkapi untuk memotivasi serta mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kedua pimpinan beserta gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh PT XYZ tersebut pengaruhnya tercermin pada kinerja karyawannya, gaya kepemimpinan dan motivasi yang tepat dan juga mudah dipahami tersebut tercermin pada kinerja karyawannya yang bagus. Namun, adapula karyawan yang kurang mampu

memahami gaya kepemimpinan dan motivasi yang telah diberikan sehingga, karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang buruk dan berakhir dengan pemecatan dari pimpinan direksi atau ada juga karyawan yang mengundurkan diri dari PT XYZ karena merasa kurang cocok dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang di terapkan pada perusahaan ini. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi yang tercermin pada kinerja karyawannya ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Lubis dan Adam (2012).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Menurut Burns (dalam Yukl, 2010:290) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Karakteristik kepemimpinan transformasional antara lain, menanamkan kebanggaan pada diri bawahan, memperoleh dan memberikan penghormatan, menumbuhkan kepercayaan di

antara bawahan, mengkomunikasikan harapan tertinggi, menggunakan simbol untuk menekankan usaha tinggi, mengeskpresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana, menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati pada bawahan, memberikan perhatian secara personal, membimbing dan melayani tiap bawahan secara individual, serta melatih dan memerikan saran-saran.

Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass et al. (2003) dibentuk oleh faktor-faktor yang berupa imbalan kontingen (contingent reward), manajemen eksepsi aktif (active management by exception), dan manajemen eksepsi pasif (passive management by exception). Faktor-faktor pembentuk gaya kepemimpinan transaksional tersebut digunakan pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Bawahan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan memperoleh imbalan yang sesuai. Sebaliknya bawahan yang gagal dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik akan memperoleh sanksi agar dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan mutu kerjanya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Gray et al 1984:69).

Menurut Hasibuan (2003:86), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, motivasi ini bersifat khusus contohnya saja pujian yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.
2. Motivasi Tak Langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) Marwansyah (2012:228). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Hasibuan (2002:94) menjelaskan kinerja karyawan adalah “Suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sondang P. Siagian (2002:168) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor– faktor

lainnya. Mitchell dalam Yusrizal (2008:1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Suharto dan Cahyono (2005) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tampubolon (2007) juga telah melakukan “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus (2012) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda” mengemukakan hasil bahwa kepemimpinan transaksional memfokuskan perhatiannya pada proses pertukaran atau imbalan yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan sedangkan kepemimpinan transformasional dalam memberikan motivasi dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi

antara karyawan dengan perusahaan keduanya saling melengkapi dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan penjelasan literatur dan penelitian terkait di atas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT XYZ yang berjumlah sekitar 50 orang.

Untuk metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu berupa kuisioner dan untuk data sekundernya berupa literatur atau buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini serta penelitian-penelitian terdahulu.

Variabel independen untuk penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Berikut ini indikator penelitiannya :

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan(X <sub>1</sub> )	1. Pengambilan keputusan a. Diambil sendiri oleh pemimpin. b. Diambil bersama-sama	

	<p>antara karyawan.</p> <p>c. Diambil oleh mayoritas karyawan.</p> <p>2. Perilaku pemimpin</p> <p>a. Memberikan pengarahan kepada karyawan.</p> <p>b. Perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan.</p> <p>c. Memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan.</p> <p>d. Melakukan monitoring terhadap orientasi kerja karyawan.</p>	Ordinal
Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> )	<p>1. Motivasi langsung</p> <p>a. Pemberian pujian</p> <p>b. Upah/Gaji sesuai</p> <p>c. Pemberian insentif</p> <p>d. Memenuhi kebutuhan partisipasi</p> <p>e. Menciptakan persaingan sehat</p> <p>f. Kesempatan untuk maju</p> <p>2. Motivasi tak langsung</p> <p>a. Fasilitas kerja memadai</p> <p>b. Ruang kerja yang terang</p> <p>c. Suasana kerja</p>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	<p>1. Mutu kerja</p> <p>a. Ketepatan waktu kerja</p> <p>b. Keterampilan kerja</p> <p>c. Ketelitian kerja</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>a. Penyelesaian tugas</p> <p>b. Kecepatan penilaian tugas</p> <p>3. Kesungguhan</p> <p>a. Kehadiran</p> <p>b. Inisiatif</p> <p>c. Hasrat untuk pindah kerja atau keluar dari perusahaan</p> <p>4. Sikap</p> <p>a. Adaptasi</p> <p>b. Kerja sama</p>	Ordinal

Ada 2 syarat penting yang berlaku untuk sebuah kuisioner yaitu valid dan reliabelnya instrumen yang ada dalam kuisioner tersebut, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Dengan melihat apabila nilai

Croanbach's Alpha positif  $> 0,6$ , maka item reliabel. Sedangkan  $r$  positif  $> 0,361$ , maka item dinyatakan valid.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan dengan pengujian normalitas, multikolonieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Dwi Priyatno, 2004:28). Dalam pembahasan ini digunakan uji One Sample Kolomogrov-Sminov data dinyatakan normal jika signifikasi lebih besar dari 0,05. Uji multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan antar variabel independen dalam satu model. Dengan melihat VIF pada model regresi tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Dinyatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0.05$ . Uji heteroskedastisitas, dari persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji  $t$  dan uji  $F$  dan uji  $R^2$ , uji  $t$  adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi yang terjadi

pada variabel dependen (Imam Ghazali, 2006). Pengambilan keputusan mengenai hipotesis ini didasarkan pada angka probabilitas signifikansi yaitu, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel secara simultan atau bersama-sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka ditolak.

Adapun analisis koefisien determinasi yang digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari tanggapan responden atas kuisioner yang diberikan mengemukakan bahwa dari 30 karyawan yang menjadi responden 7 orang rata-rata berusia sekitar 20-30 tahun dan 23 orang berusia 31-40 tahun. Untuk jenis kelamin dari responden diketahui bahwa 12 orang berjenis kelamin laki-laki dan

28 orang perempuan. Sedangkan untuk pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini diketahui bahwa 8 orang berpendidikan SLTA sederajat dan pendidikan S1 sebanyak 22 orang.

Tanggapan responden untuk masing-masing variabel secara keseluruhan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atau memberikan skor 4 atas pernyataan/pertanyaan yang diberikan.

Hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan mengemukakan bahwa 19 pernyataan dinyatakan valid atau hasilnya lebih dari r tabel yaitu lebih dari 0,361. Untuk hasil dari pengujian reliabilitas Cronbach Alphanya lebih dari 0,60 yaitu sebesar 0,848 dan dinyatakan valid.

Teknis analisis selanjutnya yaitu pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dari SPSS yang menghasilkan output nilai Signifikan  $>$  Alpha (  $0.200 > 0.05$  ), jadi bisa disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

Hasil uji multikolonieritas dilihat dari output SPSS dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi karena nilai Tolerance  $>$  0.1 ( $0,952 > 0,1$ ) dan nilai VIF  $<$  10 ( $1,050 < 10$ ). Untuk uji autokorelasi berikut ini disajikan hasil output dari SPSS:

Tabel 1

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,24719

Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	11
Z	-1,672
Asymp. Sig. (2-tailed)	,094

Hasil run test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05 yang berarti data yang dipergunakan tidak cukup random sehingga terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

Sumber: Hasil Output SPSS

Untuk uji heteroskedastisitas, dengan melihat nilai Sig. dan  $\alpha = 5\%$ . Terlihat bahwa nilai Sig >  $\alpha$  0,05 untuk semua variabel independen yang artinya tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berikut ini disajikan hasil output dari SPSS atas pengujian heteroskedastisitas:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,905	5,328		-,545	,590
	X1	-,098	,266	-,070	-,368	,716
	X2	,391	,253	,292	1,546	,134

Sumber: Hasil Output SPSS

Teknik analisis data yang terakhir yaitu uji hipotesis, meliputi uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>), uji signifikansi simultan (Uji F) dan uji signifikansi parameter individual (Uji t).

Tabel 2

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 <sup>a</sup>	,388	,342	3,442

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari tampilan di atas dihasilkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,342. Hal ini berarti 34,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% - 34,2% = 65,8%) dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 3

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,421	2	101,210	8,543	,001 <sup>b</sup>
	Residual	319,879	27	11,847		
	Total	522,300	29			

Sumber: Hasil Ouput SPSS

Dari tabel ANOVA di atas, nilai F.Hitung sebesar 8,543 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitasnya jauh dibawah 0,05 (<5%) maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,100	10,982		-,555	,583
	X1	,902	,548	,254	1,645	,112

X2	1,740	,521	,516	3,340	,002
----	-------	------	------	-------	------

Sumber: Hasil Ouput SPSS

Dari hasil tampilan di atas, bisa dilihat bahwa probabilitas kedua variabel ada yang lebih dari 0,05 dan ada yang kurang dari 0,05. Probabilitas dari gaya kepemimpinan lebih dari 0,05 ini berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai probabilitasnya kurang dari 0,05.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ**

Berdasarkan penelitian, gaya kepemimpinan pada PT XYZ dinyatakan tidak signifikan dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena pimpinan kurang mengapresiasi pendapat dari para karyawan dan mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan pendapat karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bambang guritno dan Waridin (2005) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Tampubolon (2007) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ**

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja di PT XYZ sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya fasilitas-fasilitas yang canggih, tempat kerja yang nyaman, gaji yang sesuai dengan kinerja para

karyawan, dsb. dapat mempengaruhi dan memberikan semangat tersendiri terhadap karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Suharto dan Cahyono (2005) yang menemukan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan entah itu motivasi langsung atau motivasi tidak langsung akan memberikan semangat tersendiri terhadap karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik, tepat waktu dan memuaskan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT XYZ dapat dikatakan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Sedangkan untuk variabel independen yang kedua yaitu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan PT XYZ.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Brahmasari, I.A. dan Suprayetno, A. . 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. 10(2), 124-135.

Hasibuan, Malayu, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tampubolon, Biatna D. 2007, "*Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*". Jurnal Standarsisasi No.9.106-115.

Hakim. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JURNAL BISNIS Vol 2, No 2 : 165-180.

Suharto dan Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JURNAL BISNIS Vol 1, No 1 : 13-30.

Maulizar, Said Musnadi, and Mukhlis Yunus. 2012. "*Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*." Jurnal Ilmu Manajemen vol. 01, tahun I, no. 01: vii.

Kurniawan, D., Lubis. A.R, dan Adam. M., . 2012. *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red*

*Cross (IFRC) Banda Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.* 1(1), p. 1-15.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.* JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Heidjrachman, H. Suad. 2002. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta : Bpfe

Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajemen.* Andi, Yogyakarta.

Hersey, P. (2004). *Kunci sukses pemimpin situasional.* Jakarta: Delaprasata.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.

Bass, B.M., Avolio B.J., Jung, D.I. and Berson, Y. 2003. *"Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership."* Journal of Applied Psychology, Vol. 88, pp. 207-218.

Gray, et al. 1984. *Lecture Notes Kardiologi edisi 4.* Jakarta: Erlangga Medical Series.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Asdi Mahasatya.

Yusrizal, Antonius. 2008. *Criteria of Performance.* Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Semarang: Badan  
Penerbit Universitas Diponegoro