

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN DIVISI FINANCE, ACCOUNTING, TAX (FAT)  
PT MAKMUR RAHARJA JAKARTA**

Ikhsan Thoha<sup>a</sup>, Danang D Susilo<sup>b</sup>  
<sup>a,b</sup> Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia  
<sup>a</sup> ichsan@srpi-pajak.ac.id, <sup>b</sup> danang@srpi-pajak.ac.id

**Abstract**

*Leadership style is a factor that influences employee work motivation, with a good leadership style the level of employee work motivation will increase. Giving motivation is the most important thing in one's leadership, a good leader will always provide encouragement that motivates employees to increase employee motivation. This study aims to determine the effect of leadership style on employee motivation at PT Bersama Makmur Raharja. This study used a population of 28 employees with a sample of 26 respondents, data collection techniques using a questionnaire. Data analysis techniques used are product moment correlation coefficient test, determination coefficient test and regression equation test with SPSS v20 data processing. Based on the calculation of the correlation coefficient, a value of 0.656 shows that the level of a strong relationship between leadership style and motivation, the coefficient of determination shows a value of 43%, indicating that the influence of leadership style on motivation is 43% and the remaining 57% is influenced by other factors that require research. Furthermore. Based on SPSS, the regression value of constant (a) is 64.357, while the value of leadership style (b) is 0.174, so the regression equation can be written as  $Y = 64.357 + 0.174X$ , a constant of 64.357 states that if the leadership style is 0, then the motivation level is 64.357. While the X regression coefficient of 0.174 states that each additional value of leadership style is 1, the motivation value will increase by 0.174. Based on the hypothesis test, the t value is  $2.181 > 2.055$ , where the t value > from the t table, then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, that is, there is an influence of leadership style on employee motivation.*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation

**Abstrak**

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan yang baik tingkat motivasi kerja karyawan pun akan meningkat. Pemberian motivasi merupakan hal terpenting dalam kepemimpinan seseorang, pemimpin yang baik akan senantiasa selalu memberikan dorongan-dorongan yang bersifat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bersama Makmur Raharja. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 28 orang karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 26 responden, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan uji koefisien korelasi product moment, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi dengan olahan data SPSS v20. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi didapat nilai sebesar 0,656 menunjukkan bahwa tingkat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 43% menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 43% dan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh faktor lain yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan olah SPSS didapat nilai regresi sebesar nilai constant (a) adalah 64,357, sedang nilai gaya kepemimpinan (b) adalah 0,174, sehingga persamaan regresi dapat di tulis  $Y = 64,357 + 0,174X$ , konstanta sebesar 64,357 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan nilainya 0, maka tingkat motivasinya sebesar 64,357. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,174 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1, maka nilai motivasi akan bertambah sebesar 0,174. Berdasarkan uji hipotesis didapat nilai t hitung sebesar  $2,181 > 2.055$  yang mana nilai t hitung > dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi

## 1. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi yang baik, tentu ada sosok seorang pemimpin yang baik dalam memimpin suatu organisasi tersebut. Karena dengan pemimpin yang baik, dalam kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi semua kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita.

Kepemimpinan menyentuh dalam berbagai segi kehidupan manusia, kiranya usaha sadar untuk mendalami berbagai segi kepemimpinan yang efektif itu perlu dilakukan dan bahkan ditingkatkan terus menerus. Sehingga tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya. Demikian sentralnya faktor kepemimpinan dalam kehidupan organisasi sampai dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan isu utama yang dihadapi oleh berbagai organisasi dewasa ini.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara mendalam tentang bagaimana mengarahkan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki dari seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah

proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya menjadi sebuah karakteristik. Dalam artian ada sebagian orang yang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan setiap karyawannya agar tercapainya tujuan organisasi. Akan tetapi mempengaruhi dan mengarahkan saja tidak cukup, namun juga diperlukan adanya dorongan-dorongan agar dapat menumbuhkan motivasi karyawan dalam setiap pelaksanaan tugasnya.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang termasuk perilaku pekerja. Agar pimpinan mampu memotivasi karyawannya, ia perlu memahami bagaimana proses motivasi itu terbentuk. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Secara umum dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah/tujuan dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi berperan penting terhadap motivasi para karyawannya. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan akan mempengaruhi situasi maupun kondisi kerja karyawan, hal ini yang akan dapat menumbuhkan motivasi maupun semangat kerja karyawan dalam

melakukan tugasnya dengan baik. Dengan pemberian motivasi yang baik oleh pimpinan pada karyawan, para karyawan pun akan melakukan hal yang terbaik demi kemajuan perusahaan.

## 2. Kerangka Teori

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Kartono (2005:153), menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan”.

Rivai (2004:65), menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk memengaruhi orang lain”.

Menurut Rivai (2011:42) gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:20), ada beberapa sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu:

1. Kecerdasan,
2. Kemampuan untuk bergaul dengan orang lain,
3. Keterampilan teknis dalam bidangnya,
4. Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain,
5. Kestabilan emosi dan control pribadi,
6. Keterampilan perencanaan dan pengorganisasian,
7. Keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan,
8. Kemampuan untuk menggerakkan kelompok,
9. Kemampuan untuk berbuat secara efektif dan efisien serta tegas.

Menurut Hasibuan (2007:92), “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Menurut Fahmi (2013:107) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Pemberian motivasi merupakan hal terpenting dalam kepemimpinan seorang pemimpin, pemimpin yang baik akan senantiasa selalu memberikan dorongan-dorongan yang bersifat memotivasi para karyawannya guna untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Hasibuan (2007:97) mengemukakan tujuan pemberian motivasi sebagai berikut mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan kar-

yawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Patton dalam Danim (2004: 28), motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi menurut Patton dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Patton berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi karyawannya.

### 3. Metodologi

Pengumpulan data di dalam penelitian ini, penulis lakukan dengan beberapa metode, yaitu:

#### 1. Metode Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 2. Metode Studi Pustaka

Penulis mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada dipustaka, toko buku, dan tempat bacaan lainnya yang berhubungan dengan pembahasan tugas akhir. Sumber-sumber bacaan penulis berasal dari buku ahli yang digunakan untuk melengkapi dan mencari relevansi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Konsep dasar perhitungan yang penulis gunakan dalam penelitian ini bersumber dari Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Administrasi (2013) yaitu:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bersama Makmur Raharja sebanyak 28 populasi. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### A. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan program spss.

Nilai validitas masing masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai *corrected item total correlation* masing masing butir pernyataan. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 26, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (degree of freedom) = 0,388. Maka berdasarkan data perhitungan spss koefisien korelasi (r) diketahui bahwa seluruh korelasi item variabel X (gaya kepemimpinan) lebih besar dari r tabel atau 0,388 maka instrumen dinyatakan valid. Begitu pula untuk variabel Y (motivasi kerja) lebih besar dari r tabel atau instrumen 0.388 maka instrumen dinyatakan valid.

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan spss, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul.

Reliabilitas suatu konstruk dinyatakan baik jika memiliki variabel Cronbach's alpha > 0.60. Untuk mencari nilai cronbach's alpha penulis menggunakan bantuan program SPSS V.20. Pengujian reliabel dilakukan dengan cara melakukan pengujian kuesioner berdasarkan variabel X dan Y, hasilnya dapat dilihat pada output pengujian reliabel.

Tabel 1.  
Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel X dan Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	20

Sumber: Data Olahan SPSS V20

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	20

Sumber: Data Olahan SPSS V20

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60.

**B. Koefisien Korelasi**

Nilai variabel X dan Y kemudian disubstitusikan ke dalam rumus koefisien korelasi product momen dengan melakukan pengolahan data dengan SPSS V20 untuk menghitung hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Tabel 2  
Korelasi variabel X dan Y

		Gaya_kepemimpinan	Motivasi
Gaya_kemimpinan	Pearson Correlation	1	,656
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	26	26
Motivasi	Pearson Correlation	,656	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	26	26

Sumber: Data Olahan SPSS V20

Diperoleh harga  $r_{xy} = 0,656$  yang menunjukkan bahwa besar hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja kuat. Berdasarkan tabel dimaksud diperoleh tafsiran bahwa koefisien korelasi sebesar **0,656** termasuk dalam kategori **kuat**, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar **0,656** antara gaya kepemimpinan dengan motivasi.

**C. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka dengan melalui data olahan spss didapat nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3  
Koefisien Determinasi  
Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya_kepemimpinan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 <sup>a</sup>	,430	,0328	5,26183

a. Predictors: (Constant), Gaya\_kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 43%, sedangkan sisanya sebesar 57% merupakan faktor lain yang belum diketahui di luar gaya kepemimpinan yang

dilakukan pada PT. Bersama Makmur Raharja divisi FAT.

#### D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.24  
Regresi Linier Sederhana  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38,630	1	38,630	2,395	,002 <sup>b</sup>
Residual	664,486	24	27,687		
Total	703,115	25			

a. Dependent Variable: Motivasi  
b. Predictors: (Constant), Gaya\_kepemimpinan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64,357	13,510		4,764	,000
Gaya_kepemimpinan	,174	,147	,656	2,181	,002

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan table diatas dapat diartikan, pada table Coefficients pada kolom B nilai constant (a) adalah 64,357, sedang nilai gaya kepemimpinan (b) adalah 0,174, sehingga persamaan regresi dapat di tulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 64,357 + 0,174X$$

Koefisien b dinamakan arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif, sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan:

1. konstanta sebesar 64,357 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan nilainya 0, maka tingkat motivasinya sebesar 64,357.
2. koefisien regresi X sebesar 0,174 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1, maka nilai motivasi akan bertambah sebesar 0,174.

#### E. Pengujian Hipotesis

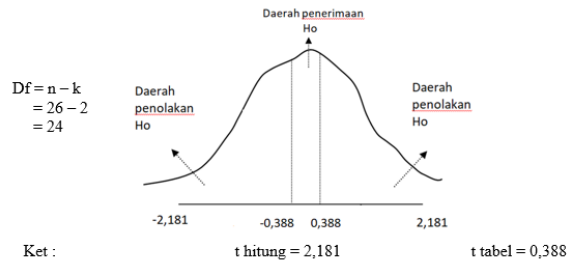
Tabel 4.25  
Hipotesis

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	64,357			4,764	,000
Gaya_kepemimpinan	,174		,656	2,181	,002

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh angka t hitung = 2,181 dengan jumlah responden 26 (n-2) dan taraf kesalahan 5%, sedangkan t tabel dengan banyak responden 26 (n-2) dan taraf kesalahan 5% adalah 0,388. Jadi t hitung > t tabel. 2,181 > 0,388 maka Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Gambar 1.  
Kurva kriteria pengujian hipotesis



Gambar 1.  
Kurva kriteria pengujian hipotesis

Untuk gambar diatas berlaku hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho:  $\mu = 0$  tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi

Ha:  $\mu \neq 0$  ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi

Kesimpulannya ditemukan t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak berarti Ha diterima yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi FAT (*finance* Akunting,

dan *Tax*) Pt. Bersama Makmur Raharja, Jakarta Utara dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi *Product Momen* itu menunjukkan hasil 0,656. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi diperoleh tafsiran bahwa nilai tersebut dalam kategori **kuat**. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan motivasi kerja.
2. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

motivasi kerja dilakukan perhitungan Koefisien Determinan yang menghasilkan nilai sebesar 43%. Jadi Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja menghasilkan nilai sebesar 43%.

#### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kepada staf Divisi Finance, Accounting, Tax (FAT) PT.Makmur Raharja Jakarta yang telah meluangkan menjadi informan dalam penelitian ini.

#### **Daftar Pustaka**

- Ardana, komang. 2009. Perilaku Keorganisasian edisi 2. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Danim, sudarwan. 2004. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta.PT Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, malayu. 2007. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta Utara:Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Administrasi (di lengkapi dengan metode R & D).  
Bandung: Alfabeta.

Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.  
bandung:alfabeta.