

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM ADMINISTRASI
KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT .TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) DI JAKARTA

Subandi¹
Hartanti Nugrahaningsih²

Program Studi Manajemen
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : Subandi@gmail.com¹
Email : hartantinugrahaningsih@uta.45jakarta.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini tujuan pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Jakarta (Studi Pada Bagian *Customer Service* JNE). Yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *customer service* yang bekerja di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Jakarta sejumlah 35 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer untuk mengukur variabel penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Metode penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dan studi kepustakaan (*Library Research*) Tahapan berikutnya pengujian menggunakan Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan Skala *Likert*. Metode penelitian ini menggunakan *stastitik deskriptif* data hasil pengukuran masing-masing variabel yaitu statistik deskriptif data responden. Deskripsi umum hasil penelitian berikutnya pengujian validitas dan reliabilitas, kemudian data hasil analisis regresi, pengujian variabel independen secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F) dengan model regresi berganda, dan pembahasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, sistem administrasi kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Gaya kepemimpinan, sistem administrasi kepegawaian dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sebagai variabel intervening dapat menambah kekuatan pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sebagai variabel intervening juga dapat menambah kekuatan pengaruh dari sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Sistem Administrasi Kepegawaian, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

=====

ABSTRACT

This research objectives influence of leadership style and personnel administration system for employee performance and motivation to work as an intervening variable in PT. Tiki Path Nugaraha Ekakurir (JNE) In Jakarta (Studies in the Customer Service section JNE). That will be the population in this study were all employees in the customer service work in PT. Tiki Path Ekakurir Nugraha (JNE) in Jakarta, a number of 35 employees. This study using the primary data source to measure the research variables using questionnaires given kepada employees. This research method using a questionnaire (questionnaire) and the study of literature (Library Research) The next stage of testing using the measurement of the variables in this study will use a Likert Scale. This research method using descriptive stastitik measurement data of each variable is the respondent data descriptive statistics. General description of the results of subsequent studies testing the validity and reliability, then the data regression analysis, the independent variable partial test (Test t) and simultaneous (Test F) with a multiple regression model, and a discussion of the influence of the independent variables on the dependent variable, to analyze the pattern of relationships between variables in order to determine the effect of directly or indirectly, a set of independent variables on the dependent variable. These results prove that the style of leadership, personnel administration system significantly influence motivation. The influence of leadership style on employee performance is significant. Influence of personnel administration system for employee performance is significant. Effect of work motivation on employee performance is significant. Style of leadership, personnel administration system and the motivation to work jointly significant effect on the performance of employees. Motivation work as an intervening variable can increase the strength of the influence of leadership style on employee performance. Motivation work as an intervening variable can also increase the strength of the influence of the system of personnel administration on employee performance.

Keywords : *Leadership Style , Personnel Administration System , Motivation Work , Employee Performance .*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital perusahaan karena peranannya dalam implementasi strategis sangat penting. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam suatu organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang di inginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan,keinginan, status dan latar belakng pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lainnya yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut J. Simanjuntak (2000:11) kinerja adalah setiap orang tergantung pada

dukungan dalam bentuk pengornasasian, penyediaan sarana dan prasarana, pemikiran teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja di maksudkan untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja, pengorganisasian yang di maksudkan dalam kinerja untuk memberikan kejelasan bagi setiap kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Menurut Robbins (2006:214) mendefinisikan motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan antara lain Suharto dan Cahyono (2005) Hakim (2006) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa antara hubungan motivasi dan kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa antara hubungan motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, sistem administrasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial serta motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis melihat adanya peningkatan kinerja karyawan akibatnya kinerja karyawan yang cukup signifikan. Tetapi masih di bawah standar nilai perusahaan yakni nilai yang baik adalah nilai 90 Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa mendapatkan nilai yang sangat diharapkan perusahaan. Maka pada kesempatan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Administrasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurie (JNE) (Studi Pada Bagian *Customer Service* JNE Periode 2009 – 2013)”.

Berdasarkan latar belakang diatas terlihat adanya masalah pada perusahaan ini yang berkurangnya atau terjadinya kenaikan jumlah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pendekatan data peningkatan kinerja karyawan diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (Z) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurie Di Jakarta ?; 2. Apakah terdapat pengaruh sistem administrasi kepegawaian (X_2) terhadap motivasi kerja (Z) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurie Di Jakarta ?; 3. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dan sistem administrasi kepegawaian (X_2) terhadap motivasi kerja (Z) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurie Di Jakarta ?; 4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurie Di Jakarta ?; 5. Apakah terdapat pengaruh sistem administrasi kepegawaian (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurie Di Jakarta ?; 6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurie Di Jakarta ?; 7. Apakah terdapat pengaruh anatar gaya kepemimpinan (X_1), sistem administrasi kepegawaian (X_2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurie Di Jakarta ?; 8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Jakarta?; 9. Apakah pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja (Z) mampu menambah kekuatan Beta pengaruh dari sistem administrasi kepegawaian (X_2) ke kinerja karyawan (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Di Jakarta ?

Tujuan penelitian ini adalah menguji menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, sistem administrasi kepegawaian, dan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Job performance theory

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor potensial untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, sehingga faktor SDM menjadi penting dan strategis terutama ketika suatu organisasi dihadapkan pada dinamika lingkungan yang cepat berubah. Pada era globalisasi sekarang dimana teknologi dan informasi mengalami kemajuan yang cepat, suatu organisasi harus mempunyai daya saing yang bisa menjadikan keunggulan dari para pesaingnya

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian misi dan visi organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang diduga cukup dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Jakarta. Demikian faktor-faktor tersebut mempunyai hubungan yang dapat dipadukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Penjelasan diawali dengan menguraikan *grand theory*. Sebagai *grand theory* adalah *Job Performance*. *Job Performance is formally defined as the value of the set of employee behaviours that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt:2009). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi pasti menginginkan pegawai yang mempunyai kinerja bagus (*good performer*). Tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, ada faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai yang selanjutnya berpengaruh juga pada kinerja perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafa, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007:3). Hampir sebagian besar pendefinisikan kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni " suatu proses mempengaruhi" akan tetapi ditemukan konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal " siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut". Perbedaan tersebut dapat diukur dari kualitas pribadi, tindakan administrasi, hubungan kerja, pemberian penghargaan, dan pemecahan masalah sebagai indikator dari kepemimpinan. Menurut Siagian (2002:2) administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Dharma(2009:230) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan

=====

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Dengan perkataan lain kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan mempengaruhi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2009:96) tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Trade Servis Tama Indonesia Tangerang, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga di tetapkan: H_1 : Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja.

Hubungan Sistem Administrasi Kepegawaian Terhadap Motivasi Kerja

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2008:56) tentang “hubungan sistem administrasi dan motivasi kerja PT. Prima Perkasa Bandung” menunjukkan bahwa sistem administrasi kepegawaian berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja. Sehingga di tetapkan: H_2 : Diduga Sistem administrasi Kepegawaian Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Administrasi Kepegawaian Terhadap Motivasi kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto (2001:83) tentang “hubungan gaya kepemimpinan dan sistem administrasi kepegawaian terhadap motivasi kerja di Sekretariat Kabupaten Kendal” menunjukkan terdapat hubungan yang positif. Sehingga di tetapkan: H_3 : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Sistem Administrasi Kepegawaian Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2004:43) mengenai “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan” dan penelitian dari Heryanto (2002) mengenai “ pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa secara empiris gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sehingga di tetapkan: H_4 : Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

=====

Hubungan Sistem Administrasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2004:221) tentang "analisis sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja" terdapat pengaruh positif antara sistem administrasi terhadap motivasi kerja. Dan sistem administrasi kepegawaian, maupun motivasi memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dari pada pengaruh tidak langsung. Sehingga di tetapkan: H_5 : Diduga Sistem Administrasi Kepegawaian dan Kinerja Karyawan Berpengaruh Positif.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menurut penelitian yang dilakukan oleh Keitner & Kenichi (2005:71) tentang "motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mulya Utama Semarang" motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga di tetapkan: H_6 : Diduga Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh Positif.

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Sistem Administarsi Kepegawaian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2003:89) tentang "pengaruh kepemimpinan, motivasi pegawai dan sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Deputy Sekretaris Negara Bidang Hubungan Lembaga Negara dan Lembaga Masyarakat" terdapat hubungan positif antara kepemimpinan, motivasi pegawai dan sistem administrasi kepegawaian dengan kinerja pegawai. Sehingga di tetapkan: H_7 : Diduga Gaya Kepemimpinan, Sistem Administrasi Kepegawaian dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Suranta (2002:51) tentang " dampak motivasi pegawai pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai organisasi bisnis, metode acak (*random*) dari pegawai atau staf beberapa organisasi bisnis di Indonesia" menyatakan bahwa motivasi kerja mampu menambah kekuatan pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sehingga di tetapkan: H_8 : Diduga Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap KinerjaKaryawan.

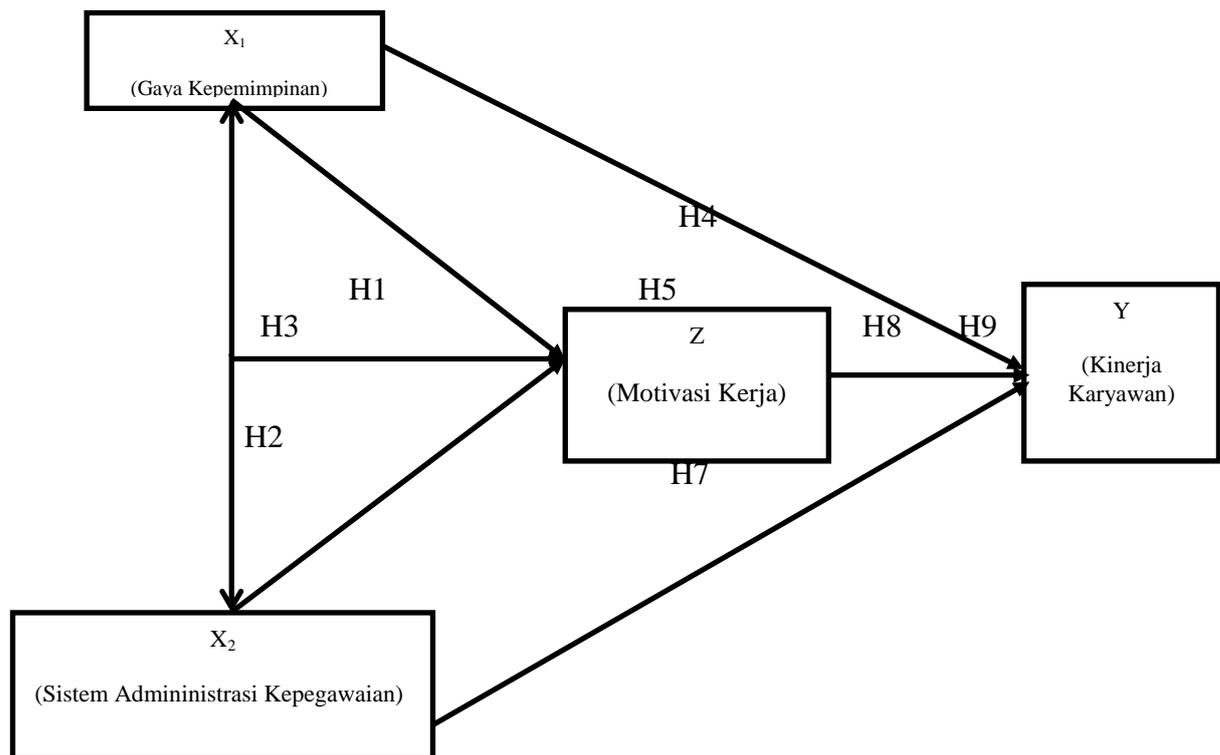
Hubungan Tidak Langsung Motivasi Kerja Mampu Menambahkan Kekuatan Beta dari Sistem Administrasi Kepegawaian Ke Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Risetiawan (2002:89) tentang " hubungan sistem administrasi kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten blora" menyatakan bahwa motivasi kerja mampu menambah .kekuatan pengaruh dari sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja karyawan. Sehingga ditetapkan: H_9 : Diduga Motivasi Kerja dan Sistem Administrasi Kepegawaian Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20,0. Populasi Penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) pada bagian *customer service* JN Periode 2009 -2013 yang berjumlah 35 karyawan. Metode pengambilan sampel Penelitian ini akan menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus, dimana setiap anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2009:85), *sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga yang menjadi sampel hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Data hasil pengukuran masing-masing variabel yaitu statistik deskriptif data responden. Deskripsi umum hasil penelitian berikutnya pengujian validitas dan reliabilitas, kemudian data hasil analisis regresi, pengujian variabel independen secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F) dengan model regresi berganda, dan pembahasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL PENELITIAN

Setelah pengujian validitas dan realibilitas di atas, maka dibawah ini akan diuraikan mengenai pengujian regresi linier berganda gaya kepemimpinan, sistem administrasi kepegawaian terhadap motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 20,0, Maka ditemukan output pengujian regresi berganda hubungan antara gaya kepemimpinan dan sistem administrasi kepegawaian terhadap motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 1. Output Coefficient X1, dan X2 terhadap Z
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.311	1.486		.209	.836
	X1 = GAYA KEPEMIMPINAN	.628	.115	.841	5.447	.000
	X2 = SISTEM ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	.345	.105	.309	3.241	.002

a. Dependent Variable: Z = MOTIVASI KERJA

Sumber: Output SPSS

Dari hasil uji statistik diatas maka ditemukan Jalur sub-struktur I, meliputi hubungan :

Pembuktian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Tabel *coefficient* pada kolom sig. Menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Z) adalah signifikan, karena sig pada tabel *coefficient* $0,000 < 0,005$. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,447 > t_{tabel} 2,020$. Hal ini berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama (H1) diterima.

Pembuktian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu sistem gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Tabel *coefficient* pada kolom sig. Menunjukkan bahwa pengaruh sistem administrasi kepegawaian (X2) terhadap motivasi kerja (Z) adalah signifikan, karena sig pada tabel *coefficient* $0,002 < 0,005$. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,241 > t_{tabel} 2,020$. Hal ini berarti berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Tabel 2. Tabel Anova X1, X2, terhadap Z
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.750	2	174.875	50.757	.000 ^a
	Residual	110.250	32	3.445		
	Total	460.000	34			

a. Predictors: (Constant), X2 = SISTEM ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN, X1 = GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: Z = MOTIVASI KERJA

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan *output Anova* ini, akan di buktikan hipotesis secara simultan yang di dihasilkan yaitu sebagai berikut:

Pembuktian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan sistem administrasi kepegawaian (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat tabel *Anovav* pada kolom sig, $0,000 < 0,005$, yang bearti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan sistem administrasi kepegawaian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kesimpulannya adalah bahwa gaya kepemimpinan dan sistem administrasi kepegawain secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) diterima. Untuk pembuktian hipotesis selanjutnya, ditampilkan Output SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Output Coefficients X1,X2, Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.020	.031		2.609	.041
	X1 = GAYA KEPEMIMPINAN	.764	.120	.152	2.536	.004
	X2 = SISTEM ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	.348	.109	.656	3.210	.003
	Z = MOTIVASI KERJA	3.012	.132	.021	3.680	.002

a. Dependent Variable: Y = KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS

Dari hasil uji statistik diatas maka ditemukan jalur sub-struktur II meliputi hubungan (beta pengaruh) antara gaya kepemimpinan, sistem administrasi kepegawain dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Pembuktian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel *coefficient* pada kolom sig. Menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan adalah tidak signifikan, karena Sig pada tabel *coefficient* $0,004 > 0,005$. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwat_{hitung} $2,536 < t_{tabel}2,030$. Hal ini Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak.

Pembuktian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima dalam penelitian ini yaitu sistem administrasi kepegawain berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel *coefficient* pada kolom sig. Menunjukkan bahwa pengaruh sistem administrasi kepegawain terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan, karena Sig pada tabel *coefficient* $0,003 > 0,005$. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa $3,210 < t_{tabel}2,030$. Hal ini Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) ditolak.

Pembuktian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y), tabel *coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, karena sig pada Tabel *coefficient* $0,002 < 0,005$ Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa $3,680 > t_{tabel} 2,030$. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Z berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil t_{tabel} sebesar 2,030 dapat dilihat dari tabel distribusi $t_{student}$ Uji dua arah, pada kolom 0,05 atau 5% dan pada baris ke-49 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas). Nilai t_{hitung} untuk variabel (Z) pada *output coefficient* adalah sebesar 3,680. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima.

Tabel 4. Tabel Anova X1, X2, Z terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.071	3	29.024	15.092	.000 ^a
	Residual	59.615	31	1.923		
	Total	146.686	34			

a. Predictors: (Constant), Z = MOTIVASI KERJA, X2 = SISTEM ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN, X1 = GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: Y = KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan *output Anova* ini, akan dibuktikan hipotesis secara simultan yang di hasilkan yaitu sebagai berikut.

Pembuktian Hipotesis Ketujuh

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pembuktian hipotesis ketujuh secara simultan dapat dilihat pada tabel *Anova* pada kolom sig. $0,000 < 0,005$, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), sistem administrasi kepegawaian (X2) dan motivasi kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Cara yang kedua adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . F_{hitung} sebesar $15,092 > F_{tabel}$ sebesar 2,91, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), sistem administrasi kepegawaian (X2) dan motivasi kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil $F_{tabel} 2,91$ dapat dilihat pada tabel distribusi F, pada kolom 3 (total seluruh variabel dikurangi jumlah variabel terikat) pada baris ke-31 (total sampel dikurangi jumlah variabel). kesimpulannya adalah bahwa gaya kepemimpinan (X1), sistem administrasi kepegawaian (X2) dan motivasi kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan hasil *PATH* Analisis secara keseluruhan serta pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dengan jalur sebagai berikut:

Pembuktian Hipotesis Kedelapan

Hipotesis kedelapan dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah sebagai berikut: hipotesis kedelapan : diduga intervensi gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan untuk membuktikan hipotesis ini maka harus dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,152. Dengan sedemikian dapat disimpulkan hipotesis kedelapan (H8) dapat diterima

Pembuktian Hipotesis Kesembilan

Hipotesis kesembilan dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah sebagai berikut: hipotesis kesembilan : diduga intervensi motivasi kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja karyawan untuk membuktikan hipotesis ini maka harus dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung dari sistem administrasi kepegawaian (X2) kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,656. Dengan sedemikian dapat disimpulkan hipotesis kesembilan (H9) dapat diterima .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesa yang telah di sajikan di awal penelitian. Berikut adalah kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisa data yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesa ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial, Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan pembuktian ini,
- b. Hasil pengujian hipotesa ditemukan bukti empiris bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan, Sistem Administrasi Kepegawaian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Hasil pengujian hipotesa ditemukan bukti bahwa Intervensi Motivasi Kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan pembuktian ini, Hasil pengujian hipotesa ditemukan empiris bahwa intervensi Motivasi Kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari Sistem Administrasi Kepegawaian terhadap Kinerja Karyawan. Dengan pembuktian ini, Koefisien *Determinasi Adjustend R Square* sebesar 0,594 atau sebesar 59% yang berarti bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan dan Sistem Administrasi Kepegawaian dalam menjelaskan variabel Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Y), adalah sebesar 77% R sebesar 77 memiliki arti bahwa korelasi bergandanya adalah Korelasi Sempurna. Tingakt error yang dihasilkan dalam persamaan regresi dari hasil penelitian ini adalah 1,387.

- d. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 3,020 + 0,152 X_1 + 0,656 X_2 + 0,021 Z + e$. Jika kondisi variabel tetap, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah konstan sebesar 3,020. Apabila terjadi kebaikan Gaya Kepemimpinan sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,152, dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi Sistem Administrasi Kepegawaian sebesar 1, maka akan terjadi pengaruh ke Kinerja Karyawan sebesar 0,656. Apabila terjadi kebaikan Motivasi Kerja sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan 0,021.

Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan, khusus bagi penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sama sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Administrasi Kepegawaian, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan penulis menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan aktivitas Sistem Administrasi Kepegawaian dan Gaya kepemimpinan guna untuk meningkatkan nilai Kinerja Karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan aturan-aturan yang berlaku yang berkaitan dengan Sistem Administrasi Kepegawaian dalam perusahaan. Begitu juga sebaliknya, karyawan perlu menanamkan sikap dan peduli dan sadar akan perlunya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan penulis meliputi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Administrasi Kepegawaian, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, selain Gaya Kepemimpinan, Sistem Administrasi Kepegawaian, dan Motivasi Kerja sehingga hasil penelitian tersebut dapat diperbandingkan dengan hasil penelitian penulis.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian. Hasil yang lebih baik penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih mempertimbangkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini jangkauan objek penelitian terbatas, hanya sekitar perusahaan dan khusus pada bagian Customer Service PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Suryo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Dwiyanto, A. 2010. "*Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Administrasi Kepegawaian Terhadap Motivasi Kerja Di Sekretariat Kabupaten Kendal*". Jogjakarta: Gajah Mada University Press.
- Fadli. Ahmad. 2004. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan industry Meda. Tesis, Universitas Sumatera Utara. <http://library.usu.ac.id/download/fe/tesisahmad%20fadli.pdf> akses 19 juli 2010
- Gauzali, Syadam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

- =====
- Hasibuan. Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hermawan.2008. Hubungan sistem administrasi kepegawaian dan motivasi kerja PT. Prima Perkasa Bandung. *Tesis* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Kartini, Kartono. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta :Rajawali
- Kreitner, R and Kinicki, A. 2004. *Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mulya Utama Semarang*. Universitas di Ponogoro.
- Nugroho, Hadi R. 2003. Pengaruh kepemimpinan, motivasi pegawai dan sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Deputy Sekretaris Negara Bidang Hubungan Lembaga Negara dan Lembaga Masyarakat. Universitas Indonesia. *Jurnal*
- Rivai, Veithzal, Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Risetiawan, Budi, Eko. 2002. Hubungan sistem administrasi kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten Blora. *Tesis* pada Program Pasca Sarjana Universitas di Ponogoro
- Simanjuntak, Payaman J. 2000. *Produktivitas Tenaga Kerja*: Jakarta: Grafindo.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian , Cetakan Ketujuh*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* PT.Ardi Mahasatya. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak motivasi pegawai pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai organisasi bisnis, *Empirika*. Vol 15. No2. Hal :16-13
- Tampubolon, Biatna, D. 2007. Analisis Faktor Gaya kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menetapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*.
- Widyastuti Nur, Endang. 2004. Analisis sistem administrasi kepegawaian terhadap kinerja pegawai melalui variable intervening motivasi kerja. *Skripsi* Universitas Negeri Yogyakarta, 14 mei 2010