

## **PENGARUH POLA PENGGAJIAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UNIT ANGKUTAN PT. VARIA USAHA GRESIK**

**Muchsin Zuhad Al'asqolaini**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NU Trate Gresik

Jl.KH.Abdul Karim No.60 Gresik

Email; [muchsinzuhad@stienugresik.ac.id](mailto:muchsinzuhad@stienugresik.ac.id)

### **ABSTRAK**

SDM merupakan faktor penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Perlakuan yang seimbang terhadap karyawan dalam masalah penggajian dan juga gaya kepemimpinan merupakan sebuah konsekuensi yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Maraknya mogok kerja yang dilakukan karyawan banyak dipicu oleh gaji yang tidak sesuai dengan standart daerah (UMK) maupun oleh gaya kepemimpinan yang tidak memihak nasib karyawan. Ini adalah sebuah Penelitian yang menggunakan metode penelitian analitik kuantitatif dengan study populasi yang dilakukan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (Persero), Tbk. yang berjumlah 39 orang. Observasi, wawancara dan kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pola penggajian dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Serta untuk mengetahui variabel manakah yang sangat dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil Analisis menunjukkan terdapat hubungan antara pola penggajian dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja diperoleh nilai R sebesar 0,760 atau 76% hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linier berganda sebesar 0,760 atau 76% sedangkan sisanya 0,240 atau 24% dipengaruhi oleh variabel lain seperti insentif, bonus dan lainnya.

Kata kunci : *Pola Penggajian, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai berbagai tujuan misalnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, serta menjaga kestabilan kinerja perusahaan sehingga memperoleh laba. Dalam menjalankan kegiatan produksi suatu perusahaan yang semakin pesat pasti terdapat berbagai masalah terutama masalah pola penggajian dan gaya kepemimpinan. Tanpa ada pola penggajian dan gaya kepemimpinan yang efektif akan

menyebabkan terjadi konflik yang bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan yang memiliki aktivitas dan keunggulan dalam produksi dan mampu mengembangkannya, maka akan mampu bertahan dalam persaingan selain itu dapat meningkatkan kinerja serta efisiensi perusahaan dalam berbagai sektor.

Seiring dengan perkembangan zaman, perekonomian dan berbagai persoalan yang muncul maka perlu diadakan perbaikan di segala bidang

produksi. Semua kegiatan produksi di perusahaan mempunyai prosedur tertentu yang sudah ditetapkan guna mencapai suatu tujuan diantaranya menjaga supaya tidak adanya suatu konflik yang menyebabkan para pegawai tidak nyaman dan dapat mengganggu proses produksi sehingga perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan yang optimal.

Beberapa cara yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan menerapkan pola penggajian dan gaya kepemimpinan. Pola penggajian dan gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena pola penggajian dan gaya kepemimpinan merupakan sebuah masalah yang kompleks, sehingga haruslah disusun sebuah aturan tentang penerapan pola penggajian dan pengupahan yang baik dan benar yang sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Jika penerapan pola penggajian dan pengupahan sudah dilakukan dengan baik dan benar serta sesuai dengan prosedur yang berlaku maka akan dapat mempermudah sebuah perusahaan untuk menentukan prosedur pola penggajian dan pengupahan.

Banyak perusahaan yang masih kurang peduli terkait bagaimana pola penggajian yang baik dan benar dan juga tepat waktu sehingga banyak sekali karyawan yang merasa dirugikan atas pola penggajian dan pengupahan yang tidak baik khususnya dalam pembayaran gaji dan upah. Pembayaran gaji dan upah adalah merupakan salah satu faktor yang sangat mendukung

dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan adanya pola penggajian dan upah dengan jumlah yang sesuai ketentuan, dibayarkan tepat pada waktunya, maka semangat kerja karyawan akan meningkat karena mereka merasa tenang dan dapat berkonsentrasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Gaya kepemimpinan juga dirasakan sangatlah penting, sebagai pendorong semangat dan peningkatan gairah kerja karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, gaya kepemimpinan tersebut dapat berupa dorongan material, kemauan pemimpin untuk memotivasi dan juga mendorong semangat kerja karyawannya untuk menghasilkan output.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dan hasil produksi atau jasa dengan mengabaikan manusia sebagai sumber daya yang aktif dalam perusahaan dirasakan tidak sesuai lagi untuk dipertahankan dalam jangka waktu yang lebih lama.

Dalam hal ini diperlukan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawan untuk bekerja, karena para karyawan menganggap daya pendorong untuk bekerja bila mereka merasa ada yang membimbing dan mengawasinya.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Pengertian Gaji**

Menurut Dessler (2006) menyatakan bahwa Gaji merupakan sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan

berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya perjam, hari, minggu atau bulan dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran gaji/upah yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja misalnya jumlah produksi.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah**

Faktor-faktor yang terpenting dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan tingkat upah antara lain :

#### 1. Ketetapan Pemerintah

Dalam penentuan gaji dan upah yang perlu diingat adalah setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan yang layak. Untuk itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Adapun Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Upah Minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
- e. Denda dan potongan upah
- f. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

#### 2. Tingkat Upah dipasaran

Besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, yang beroperasi pada sektor yang sama, digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya

upah pada perusahaan tersebut. Tingkat upah yang berlaku dipasaran dapat diperoleh melalui survei. Perusahaan dapat memutuskan untuk memberikan besarnya upah pada karyawannya dengan cara menyamakan atau melebihi sedikit dari harga pasar yang berlaku, tergantung pada strategi dan kemampuan perusahaan tersebut

#### 3. Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar upah itu tergantung pada kemampuan finansial perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan akan mungkin membayar upah yang sama atau tinggi dibandingkan perusahaan lain, akan tetapi hal itu akan bergatung pada kondisi finansial perusahaan.

#### 4. Kualifikasi SDM yang digunakan

Saat ini tingkat teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih tekhnologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Disamping itu segmen pasar dimana perusahaan itu bersaing juga ikut menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya.

### **Kepemimpinan**

Menurut Agus Dharma (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Miftah Thoha (2003), teori mengenai kepemimpinan terdiri dari tiga teori sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Menurut Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa, keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki oleh pemimpin. Sifat-sifat tersebut dapat berupa sifat fisik, dan dapat pula berupa sifat psikologis. Mengenai sifat atau yang disebut perangai itu sendiri ada berbagai macam pendapat, sehingga lahir tokoh-tokoh pendukung aliran tersebut dengan berbagai pendapat atau teori yang berbeda pula. salah satu tokoh yang menganut teori ini menurut Miftah Thoha (2003) adalah sebagai berikut :

Keith Davis

Davis mengemukakan empat macam kelebihan sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

1) Intelegensia (*intellegence*)

Pada umumnya para pemimpin memiliki kecerdasan yang relatif lebih tinggi daripada bawahannya.

2) Kematangan dan keluasan pandangan sosial (*sosial maturity and breadh*)

Para pemimpin harus lebih matang dan lebih luas dalam hal-hal yang berkaitan dengan kemasyarakatan.

3) Mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi yang datang dari dalam diri (*inner motivation and achievemem.*

Seorang pemimpin diharapkan harus selalu mempunyai dorongan yang besar untuk dapat menyelesaikan sesuatu.

4) Mempunyai kemampuan mengadakan hubungan antar manusia (*human relations attitudes*)

Seorang pemimpin harus selalu lebih mengetahui bawahannya, sebab dalam kehidupan organisasi diperlukan adanya kerja sama atau saling ketergantungan antara anggota-anggota kelompok.

2. Kepemimpinan menurut teori perilaku

Berdasarkan hasil penelitian biro penelitian bisnis dan Universitas Ohio dan Universitas Michigan yang dilakukan oleh para tokoh-tokoh seperti Fleishmen, Holpin, Winer, Hemphill dan Coons. Penelitian di Universitas Ohio ini menggunakan kuesioner uraian tingkah laku pemimpin atau Leader Behavior Description Questionere (LBDQ) yang terdiri dari 15 item yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai perhatian.

Berdasarkan kuesioner tersebut kepemimpinan didefinisikan sebagai tingkah laku seseorang pada saat mengarahkan aktivitas kelompok kepada pencapaian tujuan.

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2002), perilaku pemimpin dikelompokkan ke dalam dua dimensi yaitu, sebagai berikut :

a. Struktur (*Initiating Structure*)

Struktur (*Initiating Structure*) diartikan sebagai derajat yang menunjukkan sejauh mana pemimpin mengorganisasikan dan menata pekerjaannya dan pekerjaan bawahan mereka. Para pemimpin dengan gaya ini cenderung mengarahkan pekerjaan kelompok melalui kegiatan perencanaan pemberian tugas-tugas, penjadwalan, menetapkan standart unjuk-kerja yang jelas, mengecam pekerjaan yang buruk, meminta bawahannya untuk mengikuti prosedur standar, dan sebagainya.

b. Perhatian (*Consideration*)

diartikan sebagai derajat yang menunjukkan sejauh mana pemimpin memberi perhatian terhadap bawahan dan bertindak dengan cara yang bersahabat dan membantu para pemimpin dengan gaya ini cenderung memiliki hubungan dengan bawahan yang dicirikan oleh sikap saling percaya dan menunjukkan rasa hormat kepada perasaan bawahan mereka seperti memberi dukungan, menyediakan waktu untuk mendengarkan masalah-masalah bawahan dan menindak lanjutinya dan sebagainya.

Didalam menelaah perilaku pemimpin, tim dari Universitas Ohio ini menemukan bahwa kedua perilaku struktur dan perilaku perhatian tersebut sangat berbeda dan terpisah satu

sama lain. Nilai yang tinggi pada satu dimensi tidaklah mesti diikuti rendahnya nilai dimensi lain.

## 3. Kepemimpinan Menurut Teori Situasional

Menurut Terry dan Rue (2003) yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya pemimpin maupun pengikutnya menyesuaikan diri dengan situasi. Juga terdapat sekedar penyesuaian diri oleh pengikut pemimpinnya, dan sebaliknya. Penelitian Frederick E. Fiedler mengenai kepemimpinan banyak memberikan sumbangan bagi pandangan kepemimpinan ini. Menentukan daya guna kepemimpinan yaitu melalui tiga hal sebagai berikut :

- a. Hubungan kepemimpinan atau banyaknya kepercayaan yang dipunyai para pengikut kepada pemimpinnya.
- b. Seberapa jauh pekerjaan-pekerjaan para pengikut dijadikan struktur tugas atau pekerjaan rutin.
- c. Seberapa jauh kekuasaan merupakan bagian tak terpisahkan dari posisi kepemimpinan.

**Motivasi Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2004) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Abraham Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory / A Theory of Human Motivation* atau teori Heirarki kebutuhan dari Maslow, seperti yang dikutip oleh Susilo Martoyo (2000) adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

yang dimaksud "Kebutuhan Fisiologis" adalah kebutuhan faali, kebutuhan Biologis, seperti : Istirahat, tidur, makan, minum, buang air, tempat berteduh, seks dan sebagainya, sedangkan dalam pekerjaan adalah seperti : Gaji yang adil dan standart, pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, papan dan sebagainya.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Yang dimaksud dengan "kebutuhan akan rasa aman" adalah kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohaninya, keamanan pribadi maupun keluarganya, rasa tentram, bebas dari rasa takut, keutuhan memperoleh pekerjaan, dan adanya peraturan yang diberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak, sedangkan dalam pekerjaan seperti : Kondisi keselamatan kerja, Kenyamanan situasi kerja, Jaminan Karir/Jabatan, dan sebagainya.

c. Kebutuhan Sosial

Yang dimaksud "kebutuhan sosial" adalah kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh Masyarakat lingkungannya, cinta-mencintai, afilias, rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya, sedangkan dalam pekerjaan seperti : interaksi dengan

atasan, interaksi dengan sesama rekan kerja dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Yang dimaksud "kebutuhan penghargaan" adalah kebutuhan akan penghargaan, pujian atas prestasi, yang ada dan telah dicapainya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Yang dimaksud "kebutuhan aktualisasi diri" pada dasarnya adalah kebutuhan akan perwujudan diri, pencapaian cita-cita diri, pembawaan sikap dirinya terhadap tugas dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, seperti : pekerjaan yang menarik dan menantang, kebebasan dalam mengungkapkan idea tau gagasan dalam pekerjaan, dan sebagainya.

## HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan dan juga landasan teori pada penelitian ini, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa Pola penggajian dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha Gresik.

H2: Diduga bahwa Pola penggajian dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada unit Angkutan PT. Varia Usaha Gresik.

H3: Diduga bahwa Pola penggajian berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha Gresik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah sebuah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh pola penggajian dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada unit angkutan. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Varia usaha Gresik pada unit Angkutan yang berjumlah 39 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan lembar observasi, lembar wawancara dan kuesioner. Tahapan analisis adalah uji validitas, uji Reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), dan Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini dimulai sejak bulan Maret sampai dengan Juni 2017.

## HASIL DAN ANALISA

### Karakteristik Responden

Hasil penelitian meliputi deskripsi karakteristik responden dan analisis data sebagaimana berikut:

#### 1. Responden berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia bisa di lihat pada tabel 1.

**Tabel 1 Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Prosentase
20-29 th	20	51%
30-39 th	12	31%
> 40 th	7	18%
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berusia 20 – 29 tahun (51%), dan paling sedikit berusia 40 tahun ke atas (18%).

#### 2. Responden berdasarkan Pendidikan

Responden Berdasarkan Pendidikan bisa dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2 Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SLTA	14	36%
D3	2	5%
S1	22	56,4%
S2	1	2,6%
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 2 maka dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah S1 (56,4%) dan yang terendah adalah S2 (2,6%).

#### 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden Berdasarkan Lama Bekerja adalah sebagaimana pada Tabel 3.

**Tabel 3 Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Frekuensi	Prosentase
1-9 th	28	71,8%
10-19 th	5	12,8%
20 th ke atas	6	15,4%
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 3 maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai lama bekerja 1-9 tahun (71,8%) dan sebagian kecil mempunyai lama bekerja 10-19 tahun (12,8%).

#### 4. Responden berdasarkan Pendapatan

Responden Berdasarkan Pendapatan adalah sebagaimana pada Tabel 4.

**Tabel 4 Berdasarkan Pendapatan**

Pendapatan	Frekuensi	Prosentase
1-2 juta	4	10,3%
2-3 juta	19	48,7%
3 juta ke atas	16	41%
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa pendapatan sebagian besar responden sebesar 2-3 juta (48,7%) dan terdapat 10,3% dengan pendapatan 1-2 juta.

5. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r table	r hitung	Ket
1	Pola Penggajian			
	Indikator 1	0,312	0,764	Valid
	Indikator 2	0,312	0,535	Valid
	Indikator 3	0,312	0,570	Valid
	Indikator 4	0,312	0,710	Valid
2	Gaya			
	Kepemimpinan			Valid
	Indikator 1	0,312	0,528	Valid
	Indikator 2	0,312	0,625	Valid
	Indikator 3	0,312	0,647	Valid
3	Motivasi Kerja			
	Indikator 1	0,312	0,478	Valid
	Indikator 2	0,312	0,760	Valid
	Indikator 3	0,312	0,636	Valid
	Indikator 4	0,312	0,793	Valid
	Indikator 5	0,312	0,540	Valid

Dari Tabel 6 diketahui bahwa nilai untuk setiap item pernyataan dari semua variabel lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,312 sehingga semua item untuk semua variabel adalah valid.

6. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Alpha Cronbach

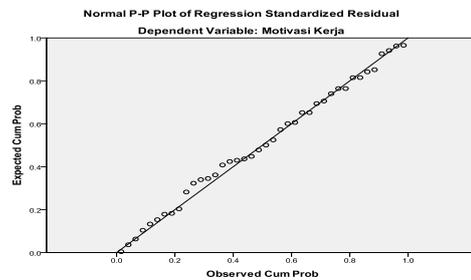
No	Variabel	r	r	Ket
		hitung	tabel	
1	Pola Penggajian	0,645	0,312	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,642	0,312	Reliabel
3	Motivasi kerja	0,632	0,312	Reliabel

Tabel 6 dapat diketahui Nilai *Alpha Cronbach* pada variabel pola penggajian (0.645), variabel Gaya kepemimpinan (0,642) dan variabel Motivasi kerja (0,632) lebih besar dari r tabel (0,312), sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel dan kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

7. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji Normalitas, Uji Multikoliniertas, Uji Heteroskedasitas. Berikut pengujian yang dilakukan :

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Dapat dilihat melalui Analisis kurva diatas bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga disimpulkan bahwa hasil data yang didapatkan merupakan data yang berdistribusi normal, sehingga uji Normalitas terpenuhi.

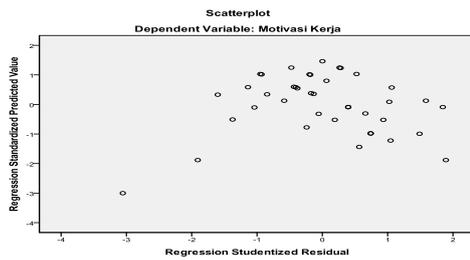
b. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Nilai Statistik multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	> <	Keten tuan	Kesimpulan
1	Pola penggajian	0,630	1,534	<	10	Non Multikolinier
	Gaya kepemimpinan	0,630	1,534	<	10	Non Multikolinier

Tabel 7 menunjukkan bahwa Variabel pada Pola Penggajian dan Gaya Kepemimpinan mempunyai angka VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai Tolerance tidak lebih dari angka 1. Maka disimpulkan bahwasanya model regresi tersebut tidak terjadi Multikolinearitas.

**C. Uji Hetrokedastisitas**



**Gambar 2. Uji Hetrokedastisitas**

**8. Regresi Linier berganda**

**Tabel 8 Analisa Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	T hitung	Sig
Pola Penggajian	0,375	3,474	0,001
Gaya kepemimpinan	0,355	2,864	0,007
Konstanta	5,394		
R	0,760		
R-Square	0,577		

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada tabel 8 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,394 + 0,375X_1 + 0,355X_2 + e$$

dari model regresi diatas dapat dianalisa sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 5,394 menunjukkan bahwa pengaruh berbagai faktor terhadap Motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk. Artinya apabila variabel bebas konstan, maka diprediksi ada peningkatan Motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk. Sebesar 5.394.
- 2) Nilai Koefisien variabel  $X_1$  (Pola penggajian) sebesar 0,375 menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pola Penggajian terhadap Motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha

(persero), Tbk. Artinya apabila variabel Pola Penggajian meningkat sebesar 1 satuan maka diprediksi Motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk. akan naik sebesar 0,375 dengan Asumsi Variabel Gaya Kepemimpinan konstan.

- 3) Nilai Koefisien variabel  $X_2$  (Gaya kepemimpinan) sebesar 0,355 menunjukkan besarnya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi keryawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk. Artinya apabila Variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan maka diprediksi Motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk. akan naik sebesar 0,355 dengan asumsi variabel Pola Penggajian konstan.

Selanjutnya dapat dilihat nilai R sebesar 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Pola Penggajian dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan. Dan diperoleh koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,577 yang berarti bahwa variabel Pola Penggajian dan Gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel Motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk. Sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh oleh variabel bebas lain diluar model penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Pola Penggajian dan Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan Motivasi kerja karyawan. Hal

tersebut menunjukkan adanya hubungan searah dari kedua variabel. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pihak manajemen dalam menerapkan pola penggajian yang sesuai dengan prosedur dan juga menerapkan Gaya kepemimpinan yang demokratis maka akan semakin membuat peningkatan pada Motivasi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara simultan telah diperoleh nilai F hitung sebesar 24,549 dengan signifikansi hasil sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Pola Penggajian dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Pola Penggajian dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk. hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Vina Rani Wibawanti (2009) dan Sri Suranta (2002) dimana pada penelitian tersebut Variabel Pola Penggajian dan Gaya Kepemimpinan sama-sama memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk Pola Penggajian adalah sebesar 3,474 dengan signifikansi sebesar 0,001 yang mana lebih kecil 0,05. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Pola Penggajian berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi kerja karyawan. artinya ada pengaruh antara variabel Pola Penggajian terhadap Motivasi kerja karyawan pada Unit

Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk. hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maskhurin dan Waridin (2006) tentang Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor pengelolaan pasar daerah (KPPD), dimana menerangkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial didapatkan nilai t hitung untuk Variabel gaya Kepemimpinan sebesar 2,864 dengan signifikansi hasil sebesar 0,007 yang mana lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini membuktikan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi kerja karyawan. artinya ada pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Unit Angkutan PT. Varia Usaha (persero), Tbk.

Dari hasil Uji Dominan menunjukkan bahwa Variabel X1 (Pola Penggajian) Berpengaruh dominan terhadap Motivasi kerja dengan nilai Koefisien 0,375 atau 37,5%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian tentang pola penggajian dan gaya kepemimpinan ini adalah sebagai berikut: Pola Penggajian dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan, artinya apabila Variabel bebas naik, maka variabel terikat juga

meningkat, dan begitu juga sebaliknya jika variabel bebas turun maka variabel terikat juga akan turun. Dari hasil regresi yang didapatkan menunjukkan bahwa Variabel Pola Penggajian menjadi factor terbesar yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan.

#### SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil kesimpulan diatas adalah sebagaimana berikut :

1. Untuk mempertahankan karyawan yang bekerja di perusahaan, maka sebaiknya perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kemampuan yang dikuasai oleh karyawan atau bahkan memberikan Insentif untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi.
2. Keterlibatan karyawan baik dalam pemecahan masalah atau pun pemberian saran-saran sebagai contoh mengembangkan budaya belajar karyawan. Hal itu penting karena bila keterampilan meningkat maka inovasi dan motivasi kerja karyawan juga akan meningkat

#### DAFTAR PUSTAKA

1. A.A Anwar Prabu, Mangkunegara. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi pertama. Jakarta : Rineka Cipta.
2. Alawi S.M, Syafarudin. 2013. **Managemen SDM Strategi keunggulan kompetitif**. Edisi pertama. Fakultas Ekonomi

Universitas Gajah Mada. Jogjakarta : Syaifudin Alawi, S.M.

3. Bugin, Burhan, 2001. **Analisis Data Penelitian Kualitatif**. Medan: Rajawali Pers.
4. Desseler, Garry, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka setia.
5. Kardinawati, 2014. **Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Terhadap Karyawan Perusahaan pada PT. Elnusa Petrofin Teluk Kabung Padang**. Padang: Kardinawati.
6. Mas'ud, Fuad, 2004. **Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Mukaram, 2002. **Perilaku kepemimpinan**. Surabaya.
8. Rokhmaloka, 2011. **Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
9. Ranupandojo, 2002. **Pola tingkah laku Pemimpinan**. Jakarta : Fakultas Islam Ekonomi.
10. Suranta, Sri, 2002. **Dampak Motivasi Pegawai pada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis**. Jogjakarta : Sri Suranta
11. P, Hasibuan, Malayu, 2002. **Organisasi dan Motivasi**. Edisi Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.