

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN
DAERAH (BPD) CABANG KOORDINATOR SEMARANG**



RINGKASAN SKRIPSI

Disusun oleh:

Bagus Lubiarto

M2A009122

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
JANUARI 2014**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN
DAERAH (BPD) CABANG KOORDINATOR SEMARANG**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Mencapai Derajat Sarjana Psikologi

RINGKASAN SKRIPSI

Disusun oleh:

Bagus Lubiarto

M2A009122

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

RINGKASAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH (BPD)
CABANG KOORDINATOR SEMARANG**

Disusun oleh :

Bagus Lubiarto

Telah disahkan pada tanggal

Dosen Pembimbing

Unika Prihatsanti, S.Psi, M.A

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
DAFTAR ISI	iv
ABSTRAK	v
PENDAHULUAN	1
TINJAUAN PUSTAKA	4
METODE PENELITIAN	6
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	7
KESIMPULAN DAN SARAN	8
DAFTAR PUSTAKA	9

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN
DAERAH (BPD) CABANG KOORDINATOR SEMARANG**

Bagus Lubiarto, Unika Prihatsanti*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

ito_lubiarto@yahoo.com

unikaprihatsanti@undip.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan melayani diartikan sebagai pemimpin yang mau dengan ikhlas membantu, membimbing dan mengajarkan bawahannya atau karyawannya untuk berkembang baik bagi diri karyawan tersebut maupun bagi kemajuan perusahaan, sedangkan, motivasi Kerja diartikan dorongan untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan atau pekerjaan secara lebih baik dan lebih efisien dengan tujuan untuk mencapai standar keunggulan dan prestasi yang diinginkan.

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang. Sampel penelitian berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling (convenience sampling)*. Pengambilan data menggunakan skala motivasi kerja (24 aitem valid dengan $\alpha=0,938$) dan skala kepemimpinan melayani (31 aitem valid dengan $\alpha=0,941$)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja $r_{xy}=0,520$ dengan $p=0,001$ ($p<0,05$). Yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang dapat diterima. Kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 27,1% pada motivasi kerja dan sebesar 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Melayani, Motivasi Kerja, Karyawan

***Penulis, Penanggungjawab**

ABSTRACT

Leadership is defined as leaders who serve sincerely want to help , guide and teach subordinates or employees to develop themselves both for the employee and for the company kemajuan , while , Work motivation is defined encouragement to complete a task or challenge or work better and more efficiently with aim to achieve a standard of excellence and achievement desired .

The subjects were permanent employees of PT . Regional Development Bank (BPD) Branch Coordinator Semarang . The research sample of 40 people with the sampling technique used is accidental sampling (convenience sampling) . Retrieval of data using a scale of work motivation (24 aitem valid with $\alpha = 0.938$) and serve leadership scale (31 aitem valid with $\alpha = 0.941$)

Data obtained by simple regression analysis showed a correlation coefficient between leadership serve the motivation to work $r_{xy} = 0.520$ and $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Which shows that there is a positive relationship between leadership serve with employee motivation PT . Regional Development Bank (BPD) Branch Coordinator Semarang acceptable . Leadership serve effectively contribute to the motivation of 27.1 % and amounted to 72.9 % of work is influenced by other factors not examined in this study .

Keywords: Leadership Serve, Work Motivation, Employee

*** The author, Responsible**

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sejalan dengan pendapat Handoko (2008, h. 5) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi, dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Demi memperoleh kinerja yang baik, setiap karyawan harus memiliki motivasi yang lebih baik dalam melakukan setiap pekerjaan, salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi pada karyawan (Sutermeister, 2002, h. 129). Motivasi pada karyawan dapat terlihat dari meningkatnya semangat dan gairah karyawan untuk bekerja keras, bekerja sama, disiplin dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya terhadap organisasi, meningkatnya partisipasi dan kreativitas karyawan, terwujudnya peningkatan moral, kepuasan karyawan dan pada

akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Reza, 2010, h. 4).

Menurut Waridin dkk (2005, h. 74) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pada karyawan, salah satu faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang terdapat pada setiap organisasi tertentu. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, apa lagi dengan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin akan dapat dihormati atau mendapat anggapan sebagai pemimpin yang baik untuk di contoh (Neuschel, 2008, h. 115).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002, h. 22). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2005, h. 63). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta, 2002, h. 22).

Terdapat banyak jenis dan bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transaksional. Pemimpin transaksional memandu serta memotivasi pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Robbins, 2007, h.472). Greenleaf (2002, h. 38) mengatakan pemimpin pelayan adalah suatu gaya kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani.

Melihat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) atau Bank Jateng yang terjun dalam persaingan, perusahaan tersebut menuntut keras pada karyawannya untuk dapat memiliki kinerja yang lebih baik. Salah satunya terlihat pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik.

Kenyataan dilapangan terdapat fenomena yang terjadi pada pada karyawan Bank Jateng cabang koordinator Semarang dari tahun 2009 hingga 2011 adalah menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan
Bank Jateng Cabang Koordinator
Semarang

Nilai	2009		2010		2011	
	Jumlah	Precentage	Jumlah	Precentage	Jumlah	Precentage
Sangat Baik	0	0%	18	35%	16	30%
Baik	51	98%	33	63%	30	58%
Cukup	1	2%	1	2%	6	12%
Jumlah	52	100%	52	100%	52	100%

Sumber: Supervisor Penelitian Internal (SPI) Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang

Berdasarkan keterangan data diatas dapat disimpulkan bahwa dengan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang, maka secara teori berdampak pada motivasi kerja pada karyawan, dimana motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (Anoraga, 2009, h. 35)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi sangatlah penting untuk menggerakkan setiap individu agar

mau belajar dengan keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam berprestasi. Luthans (2005, h. 270) motivasi adalah proses yang dimulai dengan fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Motivasi yang terdapat dalam dunia kerja di sebut juga dengan motivasi kerja, Hodges dan Luthans (dalam Handoko, 2008, h. 8) motivasi kerja adalah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan. Senada dengan pendapat diatas Siregar (2011, h. 84) motivasi kerja adalah melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan individu.

Luthans (2005, h. 270) mengungkapkan beberapa elemen atau dimensi yang terdapat didalam motivasi antara lain :

1. Kebutuhan

Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis.

2. Dorongan

Dorongan terbentuk untuk mengaruhi kebutuhan.

3. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan.

Kepemimpinan Melayani

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain,

maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Dale, 2000, h. 122). Greenleaf (dalam Haryanto 2004, h. 12) berpendapat bahwa kepemimpinan melayani adalah kepemimpinan yang mampu membuat perubahan yang besar pada pengikutnya, perubahan tersebut berupa kesuksesan dan kemajuan pengikutnya di masa yang akan datang.

Barbuto dan wheeler (2006, h. 318) mengklarifikasikan 10 karakteristik tersebut dan di konstrak menjadi lima dimensi kepemimpinan melayani yaitu sebagai berikut :

a. Panggilan altruistik, didefinisikan pemimpin yang mempunyai kemampuan membuat perubahan positif untuk kehidupan orang lain.

b. Penyembuhan emosional menggambarkan komitmen seorang pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya pasca trauma.

c. Kebijakan merupakan hasil pengamatan terhadap bawahan.

d. Pemetaan persuasif, menggambarkan pemimpin yang menggunakan pertimbangan suara dalam pengambilan keputusan yang memberikan gambaran meyakinkan.

e. Kepengurusan organisasi, menggambarkan pemimpin yang berkontribusi sosial secara positif melalui pengembangan komunitas

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif dan signifikan antara gaya

kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang berjumlah 80 karyawan dengan sampel karakteristik memiliki masa kerja minimal satu tahun (karyawan tetap). Sampel diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling (convenience sampling)*. Pengumpulan data menggunakan dua buah Skala Psikologi yaitu Skala Motivasi Kerja (24 aitem valid, $\alpha = 0,878$) dan Skala Kepemimpinan Melayani (31 aitem valid, $\alpha = 0,789$).

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan dimensi motivasi kerja dari Luthans (2005, h. 270), yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif. Skala gaya kepemimpinan melayani disusun peneliti berdasarkan dimensi dari Barbuto dan wheeler (2006, h. 318) yaitu panggilan altruistik, penyembuhan emosional, kebijaksanaan, pemetaan persuasif dan kepengurusan organisasi. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows* versi 16.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja pada

karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang.

Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0.520 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja. Tingkat signifikansi sebesar $p < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja.

Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang dapat diterima. Pemimpin pelayan memprioritaskan pengembangan karyawan sebagai hal yang utama dan pertama, secara tidak langsung pemimpin mengarahkan karyawan menuju keberhasilan jangka panjang atau sesuatu yang sifatnya dapat berlangsung secara berkesinambungan (Augusman dan Lantu, 2007, h. 168). Perusahaan yang menggunakan gaya kepemimpinan melayani sesuai dimensi, yaitu adanya pengarahan dan bimbingan pada karyawan yang diberikan langsung tanpa melalui perantara dan menghasilkan perkembangan dan kemajuan karyawan yang ingin maju dan berkembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan melayani, terdapat 27,5% (11 dari 40 karyawan) pada kategori tinggi,

72,5% (29 dari 40 karyawan) pada kategori sangat tinggi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 27,1% terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang. Sisanya 72,9% motivasi kerja ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan melayani dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang. kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 27,1% terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini menunjukkan cenderung sangat tingginya motivasi kerja subjek penelitian. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang, untuk tetap mempertahankan motivasi kerja yang telah dimiliki terutama pada dorongan dalam penyelesaian tugas dan keinginan untuk berhasil dalam bekerja. Salah satu caranya adalah dengan seringnya menyelesaikan

tugas tepat waktu dan sering berdiskusi pada rekan kerja jika terdapat beberapa tugas yang kurang dipahami.

2. Bagi Perusahaan

Motivasi kerja karyawan berada dalam kategori sangat tinggi, sehingga pihak manajemen diharapkan agar mampu tetap mempertahankan tingkat motivasi kerja pada karyawannya dengan cara tetap mengadakan training tentang motivasi dalam bekerja, memberikan pelatihan kepemimpinan melayani terhadap calon-calon pemimpinya, sehingga karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Koordinator Semarang tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu bersaing di era globalisasi

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti motivasi kerja pada karyawan disarankan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja perusahaan yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja yang dialami karyawan. Peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda pada perusahaan sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). *Scale Development and construct clarification of servant leadership*. Lincoln: University of Nebraska
- Dale, D. R. (2000). *Pelayan sebagai pemimpin*. Malang: Gundum Mas.
- Guritno, W. D. (2005). Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. 1(1), 1-63.
- Greenleaf, R. (2002). A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness (25th Anniversary ed). *The Journal of Servant leadership*. New York: Paulist Press.
- Handoko, T. (2008). *Managemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, J. O. (2004). *Kepemimpinan yang melayani*. Salatiga: Fakultas Ekonomi Universitas Satya Wacana.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.pendidikan penabur. 16, 1-84.
- Neuschel, R. P. (2008). *The servant leadership*. Jakarta: @kademia.
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal* 2(2) , 4-5.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi kesepuluh). Jakarta: PT. Indeks.
- Siregar, E. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kinerja individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal*.
- Suranta, S. (2002). Dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja keryawan perusahaan bisnis. *Empirika*. 1(1), 1-27.
- Sutermeister, R. (2002). *People and productivity*. Toronto: Mc. Graw Hill.
- Waridin, Bambang, & Guritno. (2005). Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. 1(1), 63-74.