

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT GENERAL FINANCE CABANG SERANG**

Yayan Alfian Nugraha
Akademi AKPI Serang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan; (1) untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT General Finance Cabang Serang, (2) untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT General Finance Cabang Serang, (3) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT General Finance Cabang Serang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Alat pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan sampel sebanyak 64 orang karyawan dan daftar wawancara terhadap pimpinan. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear sederhana dengan bantuan software SPSS v 20,00 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, hal itu dapat dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,895. Besarnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan dalam menerangkan variabel motivasi kerja sebesar 80,10%, sedangkan sisanya 19,90% adalah faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi dengan persamaan regresi yaitu $Y = 11,133 + 1,045 X$, yang artinya jika konstanta sebesar 11,133 artinya jika gaya kepemimpinan nilainya adalah nol maka motivasi kerja senilai 11,133. Koefisien regresi sebesar 1,045 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 persen gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 1,045. Sementara dari hasil perhitungan t hitung menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($15,799 > 1,66940$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti

bidang perilaku keorganisasian. Bass menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan

yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Milleret.al menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Teori Path-Goal (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell, 1974 dalam Yulk, 1989) mengatakan bahwa “pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi”.

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan disini adalah harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika

harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya. Menurut Victor H. Vroom (teori harapan) dalam Robbins, menyatakan bahwa kekuatan dari kecendrungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi motivasi kerja karyawan tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya.

Menurut Robbins, perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencap kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Robbert House dalam Robbins mengenali empat perilaku pemimpin, yaitu yang berkarakter direktif, berkarakter suportif, berkarakter partisipatif dan berorientasi prestasi.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan motivasi kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya.

DESKRIPSI TEORETIK

Motivasi Karyawan

Menurut Gray *et-al* dalam Winardi menyatakan bahwa “motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Untuk indikator motivasi sendiri selanjutnya penulis menggunakan teori kebutuhan (*needs*) dari Abraham Maslow sebagai bahan untuk mengembangkan data dari variabel motivasi. Teori hierarki kebutuhan dikembangkan oleh psikolog Abraham Maslow pada tahun 1935. Abraham Maslow meneliti bahwa motivasi manusia itu berasal dari dalam diri seseorang dan sifatnya tidak dapat dipaksakan, teori ini menekankan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha, untuk memuaskan lima kebutuhan yang belum terpenuhi yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang didasarkan pada dua anggapan yaitu:

1. Kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah di milikinya.
2. Dilihat dari pentingnya, kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan pengalaman yang bersangkutan yang di gambarkan dalam bentuk hierarki.



Gambar Hierarki kebutuhan dari maslow (Winardi, 2001:13).

Lima tingkat kebutuhan dalam hierarki maslow tersebut diatas adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi oleh tiap manusia untuk mempertahankan diri sebagaimahluk, kebutuhan ini mencakup misalnya udara, makan dan minum, pakaian, tempat tinggal atau papan, istirahat, pemenuhan seksual.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya:

- 1) Pengkondisian udara dan cahaya,
- 2) Gaji dan upah, (sama atau lebih besar dibanding upah minimal regional, (UMR),
- 3) Kafetaria (penyediaan makanan dan minuman), (4) kondisi kerja.

Kebutuhan-kebutuhan fisiologis memiliki sejumlah karakteristik sebagai berikut:

- 1) Mereka relatif independen satu sama lainnya.
- 2) Dalam banyak kasus mereka dapat di identifikasikan dengan sebuah lokasi khusus di dalam tubuh.
- 3) Pada sebuah kultur berkecukupan (*an affluent Culture*), kebutuhan-kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator tipikal, melainkan motivator-motivator yang tidak biasa.
- 4) Akhirnya dapat di kaitkan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat, agar dapat terpenuhi.

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi maka mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Maka lebih dikatakan bahwa seseorang individu, yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologis.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan ini mencakup misalnya: (1) keamanan, (2) keselamatan, (3) kesehatan, (4) perlindungan, (5) kompetensi, (6) stabilitas.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya : (1) keselamatan kerja, (2) kesejahteraan, (3) peningkatan gaji dan upah, (4) kondisi kerja.

c. Kebutuhan Sosial

Karena manusia adalah makhluk sosial sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu ; kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima dalam kelompoknya; kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting; kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun menyenangi kegagalan; kebutuhan akan rasa ikut serta; faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya: (1) mutu supervisi, (2) kelompok kerja yang kompetibel, (3) kemitraan profesional.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup misalnya: penghargaan,

pengakuan, status, prestise, kekuasaan dan perasaan dapat menyelesaikan sesuatu.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya: gelar (nama) tugas, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestise dalam pekerjaan.

e. Kebutuhan untuk Merealisasikan Diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata. Artinya tiap orang ingin tumbuh membangun pribadi dan kebutuhan merealisasikan diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya: tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara bertindak atau bertingkah laku seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Berbagai tipe dan gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yakni

dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan kepemimpinan disebut gaya kepemimpinan.

Menurut *George. R. Terry* yang dikutip oleh Donni dan Swatno, mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu :

- a) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.
- b) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
- c) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-menang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.
- d) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)
Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.
- e) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.

- f) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode peneltiandeskriptif. Menurut Sumadi (2006) Metode penelitian deskriptif adalah untuk membuat perencanaan secara sistematis, *factual*, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam arti ini penelitian deskriptif itu adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling berhubungan, melakukan tes hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dari implikasi, walau pun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut.

POPULASI DAN SAMPLE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT General Finance Cabang Serang. Sementara sample yang digunakan adalah seluruh pegawai sebanyak 64 karyawan PT General Finance Cabang Serang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil

dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ (Ghozali, 2006). Yaitu $df = 64 - 2 = 62$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,244. Untuk hasil lengkap dari uji validasi dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 1.
 Hasil Uji Validitas Variabel-X

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_X1	32.11	92.988	.885	.966
Pert_X2	32.23	96.881	.900	.965
Pert_X3	32.45	102.760	.795	.968
Pert_X4	32.23	96.468	.928	.963
Pert_X5	32.13	103.571	.813	.968
Pert_X6	32.11	92.988	.885	.966
Pert_X7	32.23	96.881	.900	.965
Pert_X8	32.45	102.760	.795	.968
Pert_X9	32.23	96.468	.928	.963
Pert_X10	32.13	103.571	.813	.968

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,244. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2
 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pert_Y1	32.56	129.552	.966	.976
Pert_Y2	32.69	136.567	.901	.978
Pert_Y3	32.89	145.274	.711	.983
Pert_Y4	32.56	129.552	.966	.976
Pert_Y5	32.56	129.552	.966	.976
Pert_Y6	32.56	129.552	.966	.976
Pert_Y7	32.69	136.567	.901	.978
Pert_Y8	32.89	145.274	.711	.983
Pert_Y9	32.56	129.552	.966	.976
Pert_Y10	32.56	129.552	.966	.976

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,244. Karena keseluruhan nilai r

hitung semua indikator yang diuji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alphacronbachnya* $> 0,6$ (Nunnaly dalam Ghozali, 2006). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	10

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel X yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, yaitu 0,969 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.980	10

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Y yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, yaitu 0,980 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

PENGUJIAN PERSYARATAN

ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel dan gambar dibawah ini:

Tabel 5
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
N		64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.81	36.28
	Std. Deviation	11.011	12.853
Most Extreme Differences	Absolute	.231	.281
	Positive	.134	.146
	Negative	-.231	-.281
Kolmogorov-Smirnov Z		1.852	2.250
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042	.054

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Nilai *Kolmogorov – Smirnov Z* variabel gaya kepemimpinan adalah 1,852 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,042 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima atau variabel gaya kepemimpinan berdistribusi normal.
- b) Nilai *Kolmogorov – Smirnov Z* variabel Motivasi Kerja adalah 2,250 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,054 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima atau variabel Motivasi Kerja berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Pada tabel (*Test Of Homogeneity Of Variances*) menunjukkan hasil uji homogenitas dari varians, fungsinya untuk menguji apakah varians tersebut homogen atau tidak homogen.

Tabel 6

Test of Homogeneity of Variances

Motivasi Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.468	7	56	.004

ANOVA

Motivasi Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8800.652	7	1257.236	43.831	.000
Within Groups	1606.286	56	28.684		
Total	10406.938	63			

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai probabilitas sebesar 0,004 < 0,05 menjelaskan bahwa populasi tidak homogen.

PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT General Finance Cabang Serang, maka digunakan analisis korelasi *Pearson* dengan alat bantu SPSS ver. 20 dengan hasil seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 7

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai R adalah sebesar 0,895. hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat baik dan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan dalam menerangkan variabel motivasi kerja.

Tabel 8

Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.798	5.779

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,895^2 \times 100\% \\
 &= 80,10\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas berarti sumbangan variabel gaya

kepemimpinan dalam menerangkan variabel motivasi kerja sebesar 80,10%, sedangkan sisanya 19,90% faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Sederhana

Dengan menggunakan SPSS V.20 diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana seperti dalam tabel berikut :

Tabel 9

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.133	2.476		20.458	.649
	Gaya Kepemimpinan	1.045	.066	.895	15.799	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,133 + 1,045 X$$

Dimana :

1. Y = Motivasi Kerja
2. X = Gaya Kepemimpinan
3. Konstanta sebesar 11,133 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X) nilainya adalah nol maka Motivasi kerja (Y) adalah 11,133.
4. Koefisien regresi sebesar 1,045 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 persen Gaya Kepemimpinan (X) akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 1,045.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Ho menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan motivasi kerja. Pada tabel 9 dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 15,799, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* (64 - 1) sama dengan 1,66940 (lihat tabel distribusi t), maka t-hitung > t-tabel ($\alpha = 0,05$), hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis Ho yang diajukan dapat diterima karena variabel Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap motivasi kerja di dalam regresi. Dengan kata lain Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

- a. Menentukan t hitung dan t tabel :

Tabel 10

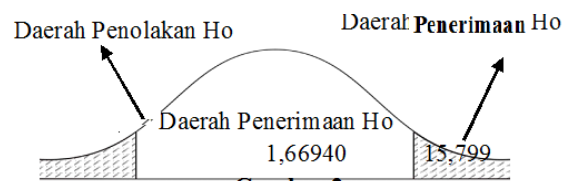
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.133	2.476		20.458	.649
	Gaya Kepemimpinan	1.045	.066	.895	15.799	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

- b. Kriteria Pengujian :

Ho diterima jika $- \text{tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
 Ho ditolak jika $- t \text{ hitung} \leq - t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Apabila tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, dengan uji satu pihak, dan dk (n-1) atau (64-1) = 63, terdapat di tabel distribusi $t_{63} = 1,66940$. Dari tabel koefisien regresi dapat dilihat nilai t hitung berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver 20 adalah sebesar 15,799. Daerah keputusan untuk menerima Ho atau menolak Ho taraf nyata 5% untuk uji satu arah yaitu :



Gambar 2
 Daerah Penolakan Ho dan Daerah Penerimaan Ho

Dari gambar di atas menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (15,799 > 1,66940) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan, terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan), hal itu dapat dibuktikan hasil koefisien korelasi sebesar 0,895.
2. Besarnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan dalam menerangkan variabel motivasi kerja sebesar 80,10%,

sedangkan sisanya 19,90% faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi dengan persamaan regresi yaitu $Y = 11,133 + 1,045 X$, yang artinya jika Konstanta sebesar 11,133 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X) nilainya adalah nol maka Motivasi kerja (Y) adalah 11,133. Koefisien regresi sebesar 1,045 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 persen Gaya Kepemimpinan (X) akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 1,045. Dan dari hasil perhitungan t hitung menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (15,799 > 1,66940) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja).

Saran

1. Gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Variabel tersebut adalah variable gaya kepemimpinan yang mana karyawan lebih termotivasi jika pemimpin mampu menarik minat karyawannya, pemimpin telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan keinginan. Hanya saja perlu ada perhatian yang lebih pada item pimpinan mengembangkan sifat bersahabat kepada karyawannya, pemimpin memberikan kesempatan menyampaikan keluhan kepada karyawannya dan pemimpin memberikan perhatian dalam menyelesaikan konflik karyawan guna peningkatan motivasi kerja karyawan.
2. Pemimpin harus mempertahankan aspek-aspek yang telah dianggap baik oleh karyawannya seperti gaji yang

sesuai dengan jabatan, perasaan aman jika bekerja di perusahaan bersangkutan, hubungan baik dengan rekan kerja, mendapatkan insentif sesuai prestasi dan hubungan antara atasan dan bawahan menyenangkan. Pemimpin juga harus meningkatkan beberapa aspek seperti karyawan diberi kepercayaan oleh atasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan pemberian kesempatan karyawan menggunakan keterampilan/ bakat agar mereka merasa berguna dan dihargai oleh pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budianto, Bagus. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Djanaid, Djanalis. 2004. *Kepemimpinan Eksekutif: Teori dan Praktek*. Malang: Univ. Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
-2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kardiman.2001. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Kartini Kartono. 1980. *Pengantar Metodologi Research Sosial Alumni*. Bandung.
- Luthas, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi ke sepuluh*. Jogjakarta: ANDI.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ningsih, Vivi Yanuar. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. SkripsiFakultas Ilmu Administrasi

- Universitas Brawijaya. Malang. Jakarta: LP3ES.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid 2. Alih bahasa: Handayana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Sondang, S. 1985. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, Masridan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.