

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SIR (SAWIT INTI RAYA) KECAMATAN BATANG GANSAL KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Eko Purwanto

Dosen Ilmu Administrasi Bisnis

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Indragiri (STIA-I)

Jl. Azkiaris, Kp. Besar Kota, Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29319

Abstract: The Influence of Leadership Style on Employee Work Motivation at PT. Sir (Sawit Inti Raya) Batang Gansal District, Indragiri Hulu Regency. This study aims to determine the effect of leadership style on employee motivation at PT. Sir (Palm Inti Raya). This research is a quantitative research using the ex post facto method is a study conducted to examine events that have occurred. The method of data collection is done by questionnaires and documentation. Determination of the population and sample using the Slovin formula with a total population of 92 respondents with a total sample of 74 respondents. The data analysis technique in this study is quantitative data. Based on the results of the study, it is known that the leadership style affects the work motivation of employees by 33.7% while the rest is influenced by the need and compensation.

Keywords: *Leadership, Work motivation.*

Abstrak: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sir (Sawit Inti Raya) Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sir (Sawit Inti Raya). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode ex post facto adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi. Penentuan populasi dan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah populasi sebanyak 92 orang responden dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 33,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh adanya kebutuhan dan kompensasi.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila memiliki keahlian untuk menggerakkan orang lain demi mencapai suatu tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain memerlukan keterampilan khusus seperti memotivasi, sehingga memiliki peran dalam memimpin orang lain secara khusus sehingga dapat mewujudkan ikatan kebersamaan Antara pimpinan dan bawahan.

Tugas seorang pemimpin selain memimpin juga harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi pegawai atau stafnya kearah yang sejalan dengan tujuan perusahaan demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Dalam gaya kepemimpinan, seorang manajer memilih bentuk atau gaya kepemimpinan untuk maksud penggunaannya agar menghasilkan efektifitas sebagai pemimpin. Pilihan yang benar suatu gaya kepemimpinan yang menghubungkan secara tepat dengan motivasi eksternal dapat membimbing kepada pencapaian secara sekaligus, baik tujuan individu maupun organisasi. Dengan gaya kepemimpinan atau teknik-teknik

motivasi yang tidak tepat, maka tujuan organisasi dapat terganggu serta para karyawan dapat merasakan frustrasi, kebencian, kegelisahan dan ketidakpuasan.

Pimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang tidak hanya memberi contoh saja, tetapi pemimpin yang bisa menjadi suri tauladan bagi anak buahnya. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi anak buahnya. Pemimpin yang mempunyai jiwa yang bijaksana dan tidak main perintah saja tetapi juga memperhatikan usulan dari karyawan bawahannya, dapat menumbuhkan motivasi, budaya kerja, sikap dan disiplin pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan motivasi kerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidakberhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pemimpin adalah sebagai pendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (Lodge dan Derek, 1992:132).

Pada saat memimpin suatu perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki dimensi kepemimpinan yang diyakini kebenarannya dan dapat dijadikan landasan bekerja sehari-hari, yaitu dimensi kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Istilah hubungan manusiawi menyatakan bahwa manusia atau karyawan diperlakukan dengan baik, adanya tenggang rasa, kesejahteraan karyawan diperhatikan dan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga

karyawan akan merasa sangat puas, produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Melalui gaya kepemimpinan, seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Daya penggerak memotivasi kerja tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya. Menurut Victor H Vroom (teori harapan) dalam Robbins (2007:67) menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan 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 (2007:173) perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Robbert House dalam Robbins (2007:173) mengenali empat perilaku pemimpin, yaitu yang berkarakter direktif, berkarakter suportif, berkarakter partisipatif dan berorientasi prestasi.

Handoko (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja, merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi pemimpin dalam peningkatan kerja karyawannya. Gaya kepemimpinan kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidak nya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya karena seorang pemimpin mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap motivasi kerja seorang karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada PT. SIR (Sawit Inti Raya) dalam kurun waktu 2 tahun terakhir setelah pergantian manager baru, banyak perbedaan yang terjadi pada proses pekerjaan pada karyawan lapangan dan karyawan baru yang biasanya sekedar mengikuti SOP yang telah diatur, tetapi sekarang pemimpin tersebut menerapkan kebiasaan pada bawahannya agar meningkatkan kreatifitas dalam menyelesaikan tugasnya, memberi instruksi dan tugas-tugas yang dapat memberi kesempatan pada karyawannya untuk belajar. Dan juga lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan, sehingga bawahan yang memiliki semangat kerja lebih, akan mendapat penilaian dan mendapat reward kenaikan jabatan atau mejadi karyawan tetap perusahaan. Dibawah ini adalah tabel pengangkatan karyawan hasil penilaian dalam kurun waktu yang ditentukan :

Table 1. Data Pengangkatan Karyawan

Table 1. Data Pengangkatan Karyawan

No	Nama	Jenis kelamin		Lokal	Non Lokal	Mulai Bekerja	Tgl. Lahir	Jabatan
		L	P					
1	R. Perangin	1			1	01-08-2006	27-12-1971	Mandor
2	Poholon Simanungkalit	1			1	01-08-2007	06-05-1973	Mandor
3	Evi Mahrani		1		1	01-08-2007	26-05-1979	Kerani
4	Mulyadi	1		1		01-08-2007	12-12-1970	Satpam
Total		3	1	1	3			

Sumber : Data Lapangan 2020.

Data diatas menunjukkan bahwa ada penambahan jumlah karyawan tetap sebanyak 1 orang dalam kurun waktu 1 tahun dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Ada beberapa kriteria penilaian yang digunakan yaitu absensi kehadiran, kedisiplinan, hubungan dengan rekan kerja, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa ada peran kepemimpinan dalam hal ini yang menyebabkan beberapa

karyawan bawahan berkompetisi mendapatkan penilaian terbaik dengan harapan mendapatkan kompensasi sesuai yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. SIR (Sawit Inti Raya). Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan gaya kepemimpinan dari meningkatkan motivasi kerja dan juga sebagai masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan". Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal, seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Menurut Djanaid (2004:7) menyebutkan bahwa "kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu". Beberapa definisi kepemimpinan tersebut mengandung unsur proses mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana pemimpin menjelaskan tujuan organisasi kepada orang yang dipimpinya (bawahan) serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Siagian (2003), memaparkan bahwa kepemimpinan dalam konteks suatu organisasi, adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk

mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi

Dalam setiap organisasi, kepemimpinan merupakan factor yang turut menentukan tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Seperti ungkapan Courtois bahwa kelompok tanpa pimpinan seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, kacau, anarki. Juga Yung berpendapat sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin, bahkan mereka tidak menghendaki yang lain dari pada itu, (Sutarto, 1991).

Fungsi kepemimpinan menurut Rivai (2004), bahwa kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Fungsi kepemimpinan sendiri dikelompokkan dalam dua dimensi berikut (Rivai, 2004) yaitu:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok 16 kelompok/organisasi. Seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi harus melaksanakan berbagai fungsi kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan dalam Proses Pengambilan Keputusan saat ini masih mengacu pada prosedur pengambilan keputusan yang optimal atau cara terbaik. Prosedur pengambilan keputusan terdiri dari:

1. Keputusan yang Otokratis

Manajer membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan pendapat atau saran dari orang lain, dan orang-orang tersebut tidak memiliki pengaruh langsung terhadap keputusan itu, tidak ada partisipasi. Gaya kepemimpinan ini terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran seta anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang dilakukan sematamata diputuskan oleh pimpinan.

2. Konsultasi Manajer

menanyakan pendapat dan gagasan, kemudian mengambil keputusannya sendiri setelah mempertimbangkan saran dan perhatian mereka dengan serius. Gaya kepemimpinan ini masih banyak memberikan arahan dan mengambil hamper dari semua keputusan. Pada umumnya seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini lebih banyak memberikan instruksi kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan ini membutuhkan pembagian tugas serta hubungan yang baik untuk menunjang dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

3. Keputusan Bersama

Manajer bertemu dengan orang lain untuk mendiskusikan masalah keputusan tersebut, dan mengambil keputusan bersama; manajer tidak mempunyai pengaruh lagi terhadap keputusan terakhir seperti juga partisipan lainnya. Pemimpin selalu mengikutsertakan karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Pada umumnya gaya kepemimpinan keputusan bersama cenderung memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas sebagai tanggung jawab, namun tetap melakukan kontak konsultatif. Pendekatan dalam kepemimpinan ini menggunakan komunikasi dua arah.

4. Pendelegasian

Manajer memberikan otoritas dan tanggung jawab membuat keputusan kepada seseorang atau kelompok; manajer biasanya menyebutkan batas dimana pilihan akhir harus ada, dan persetujuan awal mungkin atau mungkin tidak perlu diminta sebelum keputusan itu dapat diimplementasikan.

Pimpinan hanya mendiskusikan batasan masalah bersama-sama, sehingga tercapai sebuah kesepakatan. Umumnya gaya kepemimpinan delegasi pimpinan mendorong para karyawannya untuk mengambil inisiatif sendiri, dalam hal ini tingkat kedewasaan dan tanggung jawab yang tinggi dari para karyawan sangat diperlukan. Tugas ataupun hubungan antar pimpinan dan karyawan hanya dibutuhkan dalam porsi yang sekedarnya saja.

Menurut Thoha (1995:137), “hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat, dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja”. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja bawahannya, oleh karena itu maka gaya kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:169),

menyebutkan bahwa “gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal”. Melihat dua pengertian sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja seorang bawahan sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya mempengaruhi karyawan untuk bertindak sesuai dengan harapan karyawan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasibuan (2003 : 46), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Robbins (2006 : 98) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi harus diberikan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Mangkunegara (2002 : 11) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Hasibuan (2003), membagi motivasi kerja kedalam 2 (dua) faktor, yang diberi nama Teori Dua Faktor (*Herzberg’s Two Factors Motivation Theory*), yaitu :

1. Faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut, antara lain :
 - a. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - b. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
 - c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
 - d. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja, mencapai kinerja yang tinggi.
 - e. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
2. Kelompok faktor yang lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks pekerjaan, berupa faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu :
 - a. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 - b. Kondisi kerja (*working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.
 - c. Gaji dan upah (*wages or salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
 - d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan yang lain.

- e. Kualitas supervisi (quality supervisor), derajat kewajaran penyediaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Teori Herzberg diketahui sebagai teori dua faktor atau teori motivasi-kesehatan. Faktor motivasi merupakan faktor intrinsik, yang lebih banyak dilakukan oleh karyawan, sedangkan faktor kesehatan merupakan faktor ekstrinsik, di bawah pengawasan supervisor atau orang lain dibanding karyawan. Faktor-faktor pertumbuhan atau motivator yang intrinsik terhadap pekerjaan adalah prestasi, pengakuan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan atau kemajuan. Faktor-faktor usaha menghindari ketidakpuasan atau hygiene yang ekstrinsik terhadap pekerjaan meliputi kebijakan, administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, status, dan rasa aman (Usmara, 2006).

Zainun (2007 : 19) menyebutkan proses terjadinya motivasi disebabkan oleh adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Ranupandojo dan Husnan (2006 : 198) mengatakan dalam proses motivasi terdapat empat komponen terjadinya motivasi yang terlihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 1. Proses Motivasi



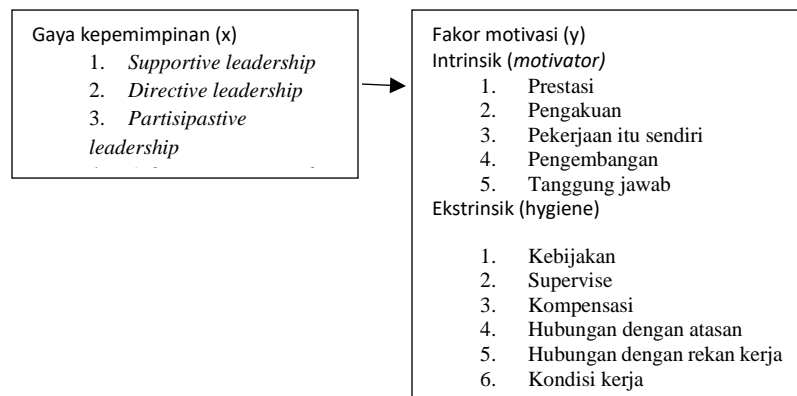
Gambar diatas menjelaskan adanya hubungan yang saling keterkaitan antara kebutuhan, dorongan, tindakan serta kepuasan seseorang dalam sehingga sangat diperlukan adanya motivasi dasar yang mampu

mendongkrak minat karyawan untuk memperoleh prestasi kerja yang dimelalui dari tindakan-tindakan yang aktif berprestasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kerangka Pemikiran

Pemimpin yang berhasil bukanlah yang berhasil dari sisi luas tidaknya kekuasaan, namun lebih karena kemampuannya memberikan motivasi dan kekuatan kepada orang lain. Perwujudan dari setiap kata dan langkah senantiasa mampu memberi pengaruh kuat kepada orang lain. Seorang pemimpin akan membimbing orang lain, mengarahkan orang lain, dan akan memberikan kekuatan pada orang lain, akan memikul tanggung jawab yang paling besar dimana ia harus menanggung resiko dari pemikiran dan tindakan orang lain akibat pengaruh yang ia tanamkan. Dalam hal ini efektifitas kepemimpinan dapat membantu sebuah organisasi dalam pencapaian hasil yang diinginkan. Dimana diduga bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga memberikan semangat dalam bekerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Gambar 2. Kerangka pemikiran



Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya (Nasution, 2000). Hipotesis jawaban sementara terhadap rumusan

masalah yang masih bersifat praduga karena masih perlu dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban sementara tersebut yang kebenarannya masih harus diuji dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pokok permasalahan diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut : “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

METODE

Jenis dan lokasi penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, artinya penelitian yang berpusat atau menghasilkan angka-angka. Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung. Lokasi penelitian ini bertempat pada PT. SIR (Sawit Inti Raya) di Desa Belimbing kecamatan Batang Gansal, Kabupaten Indragiri Hulu.

Populasi dan Sample

Penentuan populasi berdasarkan rumus Slovin dengan jumlah populasi yaitu 92 orang dan jumlah sampel sebanyak 74 orang.

Teknik pengumpulan data

1. Angket

Dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada calon responden guna memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan. Peneliti menyelidiki peraturan-peraturan, dokumen, catatan harian dan sebagainya.

Analisi Data

Teknik Analisis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan suatu kegiatan pengolahan data dari seluruh responden atau sumber data-data lain. Teknik analisis data kuantitatif di dalam penelitian ini yaitu menggunakan data statistik.

Dalam penelitian ini penulis meneliti dengan teknik analisis data kuantitatif, sehingga mengumpulkan data yang berupa angka-angka menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pembahasan penulis melakukan pengujian terlebih dahulu, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat apakah kuesioner sudah valid dan reliabel atau tidak. Lalu selanjutnya dilakukan uji T untuk mengetahui apakah variabel X (Gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (motivasi kerja) pada PT. SIR (Sawit Inti Raya) Desa belimbing, Kecamatan Batang Gansal, Kabupaten Indragiri Hulu.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas

Varibel X (Gaya kepemimpinan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	97.3
	Excluded ^a	2	2.7
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	11

Variabel Y (Motivasi kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	98.6
	Excluded ^a	1	1.4
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

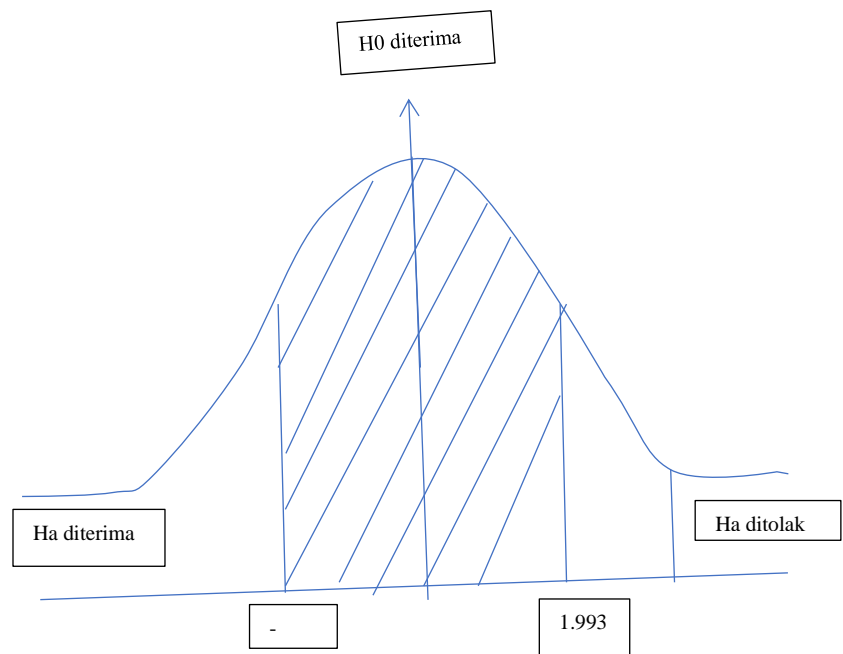
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	11

Berdasarkan tabel pengolahan data , dapat dibuat persamaan untuk hipotesis, yaitu :

$$Y = 5.463 + 0,880 X$$

Dengan melihat persamaan diatas, jika gaya kepemimpinan = 0 maka nilai motivasi kerja pada PT. Sawit Inti Raya adalah sebesar 5.463. Sebaliknya bila gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja pada PT. Sawit Inti Raya 0,880

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t. Besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% maka $df = (74-2)$ 5% maka besar r tabel ialah (72) 5% yaitu 1.993. Hasil t hitung program SPSS menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.009. Dengan demikian maka hasil uji hipotesis nya adalah sebagai berikut:



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung berada dalam area Ho diterima dan Ha ditolak. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sawit Inti Raya tetapi tidak signifikan.

Analisis Regresi

Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi sederhana yang berfungsi untuk memprediksi ada atau tidak pengaruh antara variabel x (kompensasi) terhadap variabel y (kinerja guru). Pengolahan data menggunakan bantuan SPSS 24 berdasarkan data-data angket yang diisi oleh responden.

Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linier sederhana.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.325	4.732

a. Predictors: (Constant), gayaKepemimpinan

Sumber: data primer hasil pengolahan SPSS v24

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808.529	1	808.529	36.110	.000 ^b
	Residual	1612.133	72	22.391		
	Total	2420.662	73			

a. Dependent Variable: motivasikerja

b. Predictors: (Constant), gayaKepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	5.463	6.425		.850	.398
	gayaKepemimpinan	.880	.146	.578	6.009	.000

a. Dependent Variable: motivasikerja

Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan SPSS v24

Dari data diatas disebutkan bahwa R square dari variabel Gaya kepemimpinan mendapatkan angka 0,334, jadi kesimpulannya Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Sawit Inti Raya (SIR) hanya menyumbangkan 33,7% pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan memperhatikan sampel sebanyak 74 karyawan PT. Sawit Inti Raya, Variabel x (Gaya Kepemimpinan) mempengaruhi Variabel Y (Motivasi kerja) sebesar .337 atau 33,7%. Dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan meskipun tidak signifikan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS 24 diperoleh t hitung = 6.009 sementara t tabel = 1.993 untuk taraf signifikan 5%. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan Ho ditolak, sehingga ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sawit Inti Raya.
3. Dari hasil observasi dan pengamatan ditemukan fakta bahwa faktor lain yang membuat karyawan termotivasi dalam pekerjaannya yaitu karena ada kebutuhan dan kompensasi.

Saran

1. Melihat bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja, pemimpin dan pihak perusahaan lainnya harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat membangun motivasi kerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pihak perusahaan khususnya seorang pemimpin agar dapat mempertahankan gaya memimpinnnya dalam perusahaan meskipun pengaruhnya tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sir (Sawit Int Raya).

3. Bagi perusahaan agar meninjau kembali faktor kebutuhan dan sistem kompensasi yang telah diterapkan apakah sesuai dengan kondisi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, cet 1 (Yogyakarta: penerbit Teras, 2009)
- Abdussamad, Z. (2014). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Manajemen, XVIII*, 456-466.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia. Hal 154, Simamora (1997: 541)
- Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetakan ke 3*. Balai Aksara: Jakarta
- Effendi, faisal. 2018. "pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan", http://digilib.uin-suska.ac.id/32607/1/11240032_BAB-

I V DAFT. Diakses pada 27 Januari 2020.

- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media: Surabaya.
- Sugiyono. 2020. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami good governance dalam perspektif sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Gava media.
- Takandjandji, Octavianus. 2015. "pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai", <http://repository.ut.ac.id/6935/1/42701.pdf>. Diakses pada 26 Januari 2020.