

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN PENGARUH GAYAKEPEMIMPINAN DI PERUSAHAAN "X" DI SURABAYA

Mohamad F.N. Aulady¹⁾, Felicia T. Nuciferani²⁾, Mey R. Nugraheni³⁾

Program Studi Teknik Sipil FTSP ITATS
Jl. Arief Rahman Hakim 100, Surabaya, 60117,
mohamadaulady@itats.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu proyek konstruksi. Sumber daya manusia menjadi hal terpenting dalam pelaksanaan sebuah organisasi pada proyek konstruksi, namun adanya perbedaan karakteristik manusia dalam elemen organisasi proyek dapat menimbulkan suatu perbedaan cara pandang, perbedaan pola pikir yang berakibat pada motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan, sehingga dapat menghambat kelancaran jalannya pekerjaan. Untuk itu penulis mencoba menganalisis faktor motivasi kerja dan pengaruh gaya kepemimpinan serta untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kerja karyawan pada perusahaan x di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas dan faktor motivasi kerja hubungan sosial antar pekerja menjadi yang paling dominan pada karyawan di level staf. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai persamaan regresi linier sederhana $y = 1,384 + 1,935x + e$. artinya motivasi kerja karyawan tergantung pada gaya kepemimpinan karena kenaikan atau penurunan nilai variabel x selalu diikuti oleh kenaikan atau penurunan variabel y, dan perolehan nilai uji keberartian diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai sebesar $+0,772$ artinya antara kedua variabel memiliki hubungan yang kuat karena hasil analisis korelasi mendekati 1.

Kata kunci : Faktor Motivasi, Gaya Kepemimpinan, *Statistical Product and Service Solution 20*(SPSS-20).

ABSTRACT

Human resources become a decisive factor in determining the success of a construction project. However, various characteristics of people in project organization may trigger various insights and mind frames which then affect motivation for work and the quality of employees' performances, and finally hamper the working efficiency. For

this reason, the researcher analyzed factors of working motivation and leadership style in fluence as well as figured out both correlations at "x" company in Surabaya.

The research result indicated that the leadership style oriented. Job assignment and working motivation for having social relationship became the most dominant factors for employees in staff level. Leadership style influencing the employees' working motivation could be noticed from the value of simple linear regression equation $y = 1.384 + 1.935x + e$. It means that working motivation depends on leadership style as the increase and decrease of x variable value used to be followed by the

increase and decrease of y variable. The t-test was obtained by significance value of $0.000 < 0.05$. The result of simple correlation analysis gained the value of + 0.772 which meant that both variables got correlation value close to 1.

Keywords: *motivation factor, leadership style, Statistical Product and Service Solution 20 (SPSS 20).*

PENDAHULUAN

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang hanya satu kali dilaksanakan dan berjangka waktu (Tedjowidjojo, 2013). Karakteristik proyek konstruksi dapat dipandang dalam tiga dimensi yaitu unik, melibatkan sejumlah sumber daya, dan membutuhkan organisasi (Tedjowidjojo, 2013). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan suatu proyek (Putri, 2012). Sumber daya manusia yang berpartisipasi dalam suatu kelompok organisasi proyek selalu mempunyai karakter yang berbeda.

Dengan perbedaan karakteristik tersebut dapat menimbulkan perbedaan cara pandang hingga perbedaan pola pikir. Untuk itu penulis mencoba mengembangkan penelitian tentang analisis faktor motivasi kerja dan pengaruh gaya kepemimpinan pada perusahaan X di level staf yang berlokasi di Surabaya. Sehingga diharapkan karyawan mampu menyesuaikan kapasitas kemampuan dengan situasi kerja pada suatu proyek berskala menengah hingga besar di perusahaan X yang berjenis kontraktor, dan karyawan mampu menyelesaikan target kerja sesuai dengan jadwal yang telah di rencanakan.

Tujuan Penelitian adalah Untuk mengetahui Faktor motivasi kerja karyawan yang paling dominan di level staf pada perusahaan X yang bergerak pada bidang kontraktor berkedudukan di Surabaya, Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang paling dominan di level staf pada perusahaan X yang bergerak pada bidang kontraktor berkedudukan di Surabaya, Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di level staf pada perusahaan X yang bergerak pada bidang kontraktor berkedudukan di Surabaya.

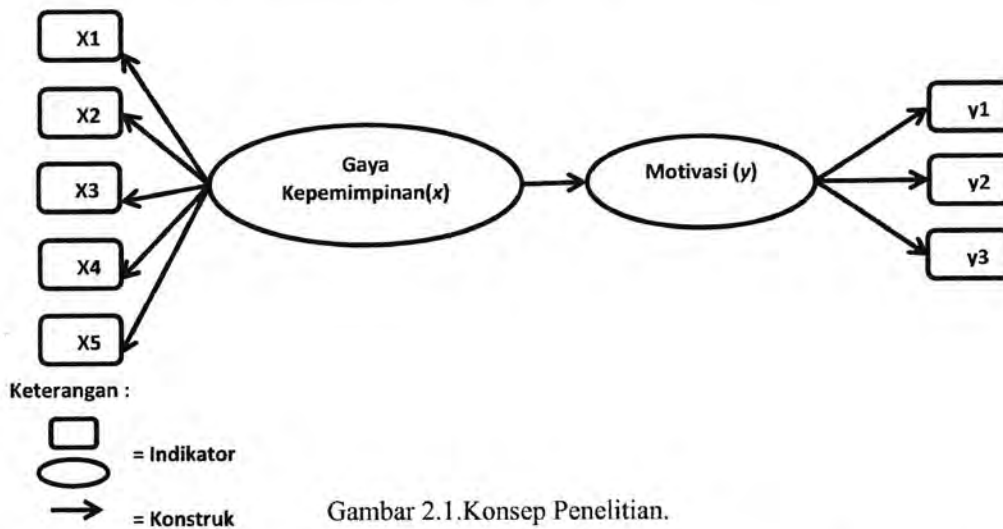
TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan merupakan hubungan kekuatan dan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dengan yang dipimpin, dimana hubungan tersebut mencerminkan seseorang atau sekelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan/kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin (Wahjosumidjo, 1987). Orang yang memimpin lebih banyak mempengaruhi dari pada dipengaruhi. Karakteristik pemimpin merupakan sifat yang dimiliki oleh setiap pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya (Azhar, 2009).

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu (Rivai, 2003). Gaya kepemimpinan adalah cara-cara khas yang digunakan oleh seseorang dalam rangka menjalankan kepemimpinannya (Wahjosumidjo, 1987). Motivasi berasal dari kata motif yang

berarti sebab yang membuat orang bergerak(Ervianto, 2003). Pemahaman secara umum tentang motivasi adalah setiap orang melakukan pergerakan yang berupa kegiatan karena adanya suatu harapan yang menganggap bahwa dengan adanya pergerakan tersebut, akan mampu mencapai suatu maksud atau tujuan yang ingin dicapai, motivasi dapat menyebabkan setiap orang mempunyai dorongan sehingga timbul kecenderungan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan tertentu(Ervianto, 2003).Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya(Ervianto, 2003).

Dari penjelasanteori yang telah dijabarkan perludilakukan penelitian hubunganantara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja untuk mengetahui intensitashubungan keterkaitan dari setiap *variable* tersebut, digambarkan dengan skema penelitian pada gambar 2.1. :



Gambar 2.1.Konsep Penelitian.

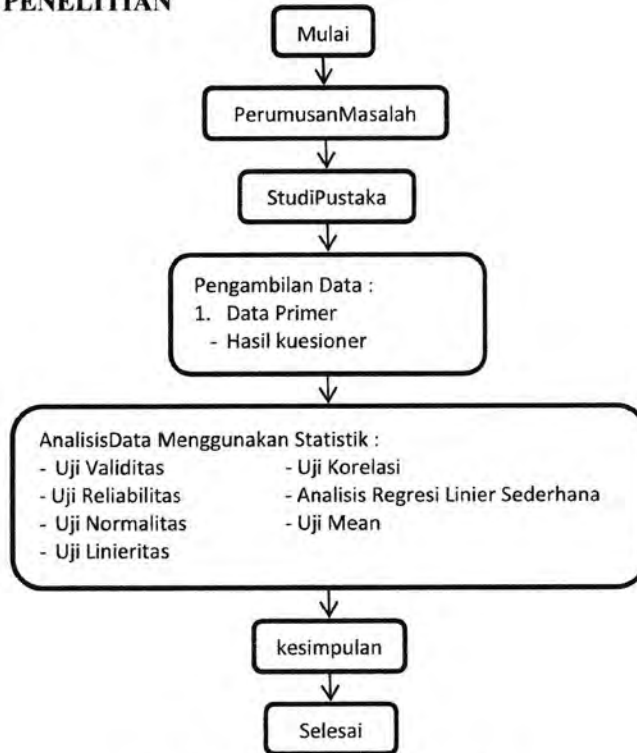
Satistika adalah pengetahuan yang berhubungan dengan cara-cara pengumpulan fakta, pengolahan serta penganalisisannya, penarikan kesimpulan serta pembuatan keputusan yang cukup beralasan berdasarkan fakta dan penganalisisan yang dilakukan. Jadi statistik hanya menyangkut pada penyajian, sedangkan statistika menyangkut pada cara atau metode, analisis, pengolahan, interpretasi dan kesimpulan(Symbolon, 2009).Dalam pengukuran atau pemilihan keputusan ada banyak jenis skala yang sering digunakan dalam pengujian terutama bidang statistika, dalam pengujian data *variable* yang sering dilakukan dengan jenis angket selalu dipakai skala tersebut untuk pemberian keputusan atau pemilihan jawaban guna mempermudah perhitungan suatu validitas atau suatu hasil data yang relevan.Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalamkuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan

dalam riset berupa survei (Rudi, 2013), penelitian yang sering menggunakan skala ini adalah bila penelitian menggunakan jenis penelitian survei deskriptif. Dalam menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pilihan skala yaitu Skor 1. Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali), Skor 2. Tidak (setuju/baik/kurang), Skor 3. Netral (Cukup), Skor 4. (Setuju/Baik/Suka), Skor 5. Sangat (Setuju/Baik/Suka). Penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan.

Dalam penelitian (Agusta, 2014) yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan mandor terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pekerja pada proyek konstruksi gedung di Surabaya" bertujuan untuk memaparkan tentang analisis gaya kepemimpinan mandor di lokasi proyek gedung rumah sakit Mitra Keluarga Kenjeran.

Hasil uji analisis statistik diperoleh penilaian atas *variable X* dan *variable Y*, bahwa pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahan. Dalam penelitian (Nurjanah, 2008) yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan" bertujuan mencoba untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Biro lingkup Sekretariat Jenderal Departemen Pertanian. Penelitian ini menggunakan metode *Proporsional random sampling* dan data. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik *Structural Equation Model (SEM)* dari software AMOS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kausalitas antar variabel-variabel yang mempengaruhi dan kriteria Analisis Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka Biro lingkup Sekretariat Jenderal Departemen Pertanian perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan komitmen organisasi. Karena dengan mengetahui pengaruh hubungan tersebut dapat dijadikan acuan untuk merancang strategi guna meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN



Gambar 3.1 Bagan Alir Penelitian.

• Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran data kuisioner pada perusahaan X yang bergerak dibidang kontraktor di Surabaya. Jenis data angket yang dipakai yaitu tipe tertutup artinya responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan skala pengukuran yang telah diberikan. Data primer dalam penelitian ini yaitu data karyawan pada perusahaan X yang bergerak dibidang kontraktor di Surabaya. penyebaran kuesioner tentang profil sosial dan identifikasi responden, data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari karyawan, karyawan yang dipilih terdiri dari 4 divisi yaitu Div.Rek.Umum, Div.Pemeliharaan dan perbaikan, Div.Kapal niaga dan Div.Desain.

• Analisis Data Statistik

Analisis data statistik dilakukan dengan beberapa pengujian diantaranya pengujian dasar untuk mendapatkan data yang baku yaitu uji validitas dan uji reliabilitas lalu pengujian normalitas untuk mengetahui data berdistribusi normal. Lanjutkan dengan uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan, untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan arah hubungan yang terjadi menggunakan analisis korelasi sederhana. Lalu untuk mencari nilai pengaruh dan hubungan antar dua variabel

dengan uji regresi linier sedehana dan mencari nilai rata-rata untuk menentukan variabel yang paling dominan. Untuk pengolahan data hasil kuisioner menggunakan program pengolah data *statistic*SPSS-20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dari penelitian ini bervariasi, terdiri dari jenis kelamin, usia yang berbeda, tingkat pendidikan, keahlian pekerjaan, dan pengalaman pekerjaan. Penyebaran dilakukan selama ± 1 bulan. Kuisioner disebar ke 4 divisi dan sebanyak ±10 pada setiap departemen dengan *level* pekerjaan yang sama sehingga jumlah keseluruhan 40kuisioner. Sesuai dengan hasil sebaran kuisioner penelitian maka didapatkan sampel data kuisioner berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja.

• **Responden Berdasarkan Kategori**

Sesuai hasil data responden menunjukkan banyaknya responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Prosentase jumlah responden.

No.	Category	Frekuensi	Total Freq.	Precentase (%)	Total (%)
1. Jenis Kelamin					
1	Laki-Laki	31	40 org	77,5%	100 %
2	Perempuan	9		22,5%	
2. Umur					
1	20 - 30 Tahun	27	40 org	67,5%	100 %
2	31 - 40 Tahun	7		17,5%	
3	41- 60 Tahun	6		15,0%	
No	Category	Frekuensi	Total Freq.	Precentase (%)	Total (%)
3. Pendidikan Terahir					
1	SMA	15	40 org	37,5%	100 %
2	D3	5		12,5%	
3	S1	20		50,0%	
4. Masa Kerja					
1	< 1 - 5 Tahun	30	40 org	75,0%	100 %
2	6 - 20 Tahun	3		7,5%	
3	21 - 30 Tahun	7		17,5%	
5. Jabatan					
1	Desainer	17	40 org	42,5%	100 %
2	Drafter	9		22,5%	
3	Engineer	3		7,8%	
4	Warehouse	4		10,0%	
5	Planner	4		10,0%	
6	Staf ILS	3		7,5%	

6. Divisi					
1	TEKNOLOGI	9	40 org	22,5%	100 %
2	HARKAN	12		30,0%	
3	NIAGA	9		22,5%	
4	REK.UMUM	10		25,0%	

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Dari tabel diatas menunjukkan presentase banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan, divisi. Nilai presentase dapat dilihat pada kolom presentase (%).

• Uji Validitas

Uji validitas menggunakan program aplikasi pengolah data statistik SPSS-20 yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. R tabel untuk jumlah responden 40 orang yaitu $df = (N-2) = 40 - 2 = 38$; $df = 38$ di dapat r tabel tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan alpha 0,05 yaitu 0,3120. Nilai r ini kemudian dibandingkan dengan nilai output data pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari nilai r tabel (0,3120) maka variabel dikatakan *valid*, dan variabel yang tidak *valid* akan dikeluarkan dari kelompok data, kemudian data yang *valid* akan diuji ulang untuk mendapatkan data yang lebih *valid*, hanya data yang *valid* yang dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4. 2 Hasil uji validitas gaya kepemimpinan

Item-Total Statistics

No.	Gaya Kepemimpinan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Validitas
1	x1	0,791	Ya
2	x3	0,632	Ya
3	x6	0,685	Ya
4	x7	0,481	Ya
5	x8	0,566	Ya
6	x14	0,324	Ya
7	x15	0,321	Ya
No.	Gaya Kepemimpinan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Validitas
8	x17	0,405	Ya
9	x19	0,699	Ya
10	x20	0,574	Ya

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Merah : Output data tidak valid

Hitam : Output data valid

Hasil data yang tidak valid dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4. 3 Hasil uji validitas yang tidak valid.

Variabel Tidak Valid		Keterangan
Pengujian 1		Variabel ini tidak bisa mewakili tujuan penelitian karena skor variabel tidak memiliki hubungan yang berarti dengan skor total sehingga variabel dianggap tidak tepatsasaran.
x2	Pemimpin memperlakukan anak buah secara sama antara satu dengan lainnya.	
x4	Pemimpin membuat anak buah merasa bebas.	
x5	Pemimpin membantu anak buah sekalipun bukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.	
x9	Pemimpin memperlakukan anak buah seperti adik sendiri.	
x10	Pemimpin tidak mentolerir campur tangan apapun dari anak buah.	
x11	Pemimpin menuntut anak buah melakukan apa yang ingin mereka lakukan.	
x13	Pemimpin menyimpan informasi penting untuk dirinya sendiri.	
x16	Pemimpin mengutamakan orang yang memiliki wewenang.	
x18	Pemimpin selalu memperbarui pengetahuan berkaitan dengan pekerjaannya.	
pengujian 2		
x12	Pemimpin merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat.	

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Dengan cara pengolahan data yang sama, hasil dari output program aplikasi pengolah data statistik SPSS-20 menunjukkan bahwa semua variabel data valid untuk yang berhubungan antara gaya kepemimpinan dengan faktor motivasi. Pada variabel gaya kepemimpinan pengujian di ulang hingga 3 kali untuk mendapatkan hasil data yang valid. Hasil uji validitas pada variabel faktor motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Hasil uji validitas motivasi.

Item-Total Statistics

No.	Faktor Motivasi	Corrected Item-Total Correlation	Validitas
1	y1	0,523	Ya
2	y2	0,713	Ya
3	y3	0,668	Ya

No.	Faktor Motivasi	Corrected Item-Total Correlation	Validitas
4	y4	0,728	Ya
5	y5	0,711	Ya
6	y8	0,665	Ya
7	y9	0,833	Ya
8	y10	0,829	Ya
9	y11	0,334	Ya
10	y12	0,387	Ya
11	y13	0,816	Ya
12	y14	0,678	Ya
13	y16	0,729	Ya
14	y17	0,626	Ya

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.
 Merah : Output data tidak valid
 Hitam : Output data valid

Tabel 4. 5 Hasil uji validitas yang tidak valid.

Variabel Tidak Valid		Keterangan
Pengujian 1 - Motivasi		Variabel ini tidak bisa mewakili tujuan penelitian karena skor variabel tidak memiliki hubungan yang berarti dengan skor total sehingga variabel dianggap tidak tepat sasaran.
y6	Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja.	
y7	Anda dan sesama rekan kerja anda sering bersosialisasi walaupun di luar pekerjaan (silaturahmi).	
y19	Anda bersedia membantu kesulitan rekan kerja satu bagian dalam menyelesaikan pekerjaannya.	
Pengujian 2 - Motivasi		
y15	Anda bersedia bekerja keras dalam pencapaian target.	
Pengujian 3 - Motivasi		
y20	Anda bersedia memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
Pengujian 4 - Motivasi		
y18	Anda selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan aplikasi pengolah data statistik SPSS-20. dengan perolehan nilai Cronbach's Alpha dan dibandingkan dengan nilai hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6:

Tabel 4. 6 Hasil uji reliabilitas.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
1.	gaya kepemimpinan	0,848	10	Tinggi
2.	motivasi	0,926	14	Sempurna

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Nilai r dicari menggunakan tabel r uji dua sisi dengan *level* signifikan 0,05. Untuk jumlah data (n) sebanyak 40, diperoleh nilai r sebesar 0,3120. Nilai r hitung dibandingkan dengan nilai output *Cronbach's Alpha*. Pada gaya kepemimpinan didapatkan nilai *alphayaitu* 0,848 > nilai r hitung 0,3120 sehingga kuisioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Dan pada uji reliabilitas faktor motivasi kerja didapatkan nilai *alphayaitu* 0,926 > nilai r hitung 0,3120 sehingga kuisioner dinyatakan reliabel, dapat dipercaya. Reliabilitas tinggi karena nilai alpha antara 0,70 – 0,90 dan reliabilitas sempurna karena nilai alpha > 0,90.

Uji Normalitas

Uji normalitas data untuk memperlihatkan bahwa data sampel berdistribusi normal. Pengujian yang dipakai untuk menguji normalitas data pada penelitian kali ini antara lain uji kolmogorov-smirnov. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4. 7 Hasil uji normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66577386
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,077
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Hasil tabel 4.7 menunjukkan hasil uji normalitas data yang baku pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pengujian ini dengan menggunakan program aplikasi pengolah data statistik SPSS-20 berdasarkan pada hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan taraf signifikansi alpha 0.05 diperoleh nilai sig. > *alphayaitu* 0,200 > 0,05, dari hasil perbandingan antara nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > alpha maka dapat disimpulkan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linier yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Hasil uji linier dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4. 8 Hasil uji linieritas
ANOVA Table

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Faktor_Motivasi	266,220	29	9,180	3,895	,014
Gaya_Kepemimpinan	172,698	1	172,698	73,280	,000
	93,522	28	3,340	1,417	,288
<i>Within Groups</i>	23,567	10	2,357		
<i>Total</i>	289,787	39			

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Dari hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terdapat hubungan yang linier.

Analisis Korelasi

Korelasi atau hubungan timbal balik merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Dari hasil olah data primer dilakukan pengujian korelasi dan hasil pengujian korelasi dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4. 9 Hasil uji korelasi.

Correlations

	Gaya Kepemimpinan	Faktor Motivasi
Gaya_Kepemimpinan	1	,772**
		,000
	40	40
Faktor_Motivasi	,772**	1
	,000	
	40	40

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

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Dari hasil analisis korelasi (r) sederhana didapat hasil korelasi antara gaya kepemimpinan dengan faktor motivasi kerja karyawan yang bernilai + 0,772 artinya bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan faktor motivasi kerja karena nilai + 0,772 mendekati 1, dan jika hasil nilai mendekati 1 berarti hubungan kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tingginya atau rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan bergantung pada tinggi atau rendahnya kualitas gaya

kepemimpinan seorang pemimpin. Dengan perolehan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa ada hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan tingkat motivasi kerja karyawan, kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Selanjutnya dilakukan uji regresi dan hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.10:

Tabel 4.10 Hasil uji regresi linier sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,384	1,836		,754	,456
Gaya Kepemimpinan	1,935	,258	,772	7,486	,000

a. *Dependent Variable:* Faktor Motivasi
Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Berdasarkan hasil uji regresi Linier sederhana menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan karena perolehan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ nilai alpha. Analisis diperoleh model persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,384 + 1,935x + e$. Konstanta memiliki nilai sebesar 1,384, artinya jika variabel gaya kepemimpinan (x) nilainya 0, maka variabel faktor motivasi (y) nilainya adalah 1,384. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 1,935, artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1,935. Koefisien bernilai positif hubungan positif artinya kenaikan nilai x diikuti oleh kenaikan nilai y berarti adanya motivasi kerja karyawan tergantung pada gaya kepemimpinan.

Uji Mean

Mean atau rata-rata adalah nilai yang mewakili sehubungan atau sekelompok data. Hasil nilai uji rata-rata untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling dominan dapat dilihat pada tabel 4.11 :

$$\frac{\sum_i Valid}{n} = \frac{x_1}{40} + \frac{x_3}{40} + \frac{x_6}{40} + \frac{x_7}{40} + \frac{x_8}{40} + \frac{x_{14}}{40} + \frac{x_{15}}{40} + \frac{x_{17}}{40} + \frac{x_{19}}{40} + \frac{x_{20}}{40}$$

$$\frac{\sum_i Valid}{n} = \frac{151}{40} + \frac{130}{40} + \frac{140}{40} + \frac{134}{40} + \frac{135}{40} + \frac{150}{40} + \frac{157}{40} + \frac{170}{40} + \frac{156}{40} + \frac{151}{40}$$

Tabel 4. 11 Hasil uji rata-rata gaya kepemimpinan.

Variabel	x1	x3	x6	x7	x8	x14	x15	x17	x19	x20
Skor	3.78	3.25	3.50	3.35	3.38	3.75	3.93	4.25	3.90	3.78

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai terbesar yaitu 4,25 yaitu gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Hasil nilai uji rata-rata untuk menentukan faktor motivasi yang paling dominan dapat dilihat pada tabel 4.12 :

$$\frac{\sum_i Valid}{n} = \frac{y1}{40} + \frac{y2}{40} + \frac{y3}{40} + \frac{y4}{40} + \frac{y5}{40} + \frac{y8}{40} + \frac{y9}{40} + \frac{y10}{40} + \frac{y11}{40} + \frac{y12}{40} + \frac{y13}{40} + \frac{y14}{40} + \frac{y16}{40} + \frac{y17}{40} =$$

$$\frac{\sum_i Valid}{n} = \frac{157}{40} + \frac{161}{40} + \frac{148}{40} + \frac{130}{40} + \frac{132}{40} + \frac{147}{40} + \frac{139}{40} + \frac{146}{40} + \frac{168}{40} + \frac{168}{40} + \frac{136}{40} + \frac{147}{40} + \frac{147}{40} + \frac{135}{40} =$$

Tabel 4. 12 Hasil uji rata-rata faktor motivasi.

Varia bel	y1	y2	y3	y4	y5	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y16	y17
Skor	3.92	4.02	3.7	3.25	3.3	3.67	3.47	3.65	4.20	4.20	3.4	3.67	3.67	3.37

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Pada variabel faktor Motivasi diperoleh nilai terbesar yaitu 4,20 Hubungan sosial dalam pekerjaan, artinya faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di level staf pada perusahaan X yang bergerak pada bidang kontraktor berkedudukan di Surabaya adalah faktor motivasi hubungan sosial antar pekerja di lingkungan pekerjaan.

PENUTUP

Untuk menjawab rumusan masalah, maka berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

- Faktor motivasi yang paling dominan pada karyawan di level staf pada perusahaan X yang bergerak pada bidang kontraktor berkedudukan di Surabaya adalah hubungan sosial pekerja pada lingkungan pekerjaan.
- Gaya kepemimpinan yang paling dominan pada karyawan di level staf pada perusahaan X yang bergerak pada bidang kontraktor berkedudukan di Surabaya adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan hasil kinerja.
- Berdasarkan hasil nilai uji signifikansi diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05 artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh model persamaan $Y = 3,410 + 1,306x + e$. Dari hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai sebesar $r = +0,772$ Artinya terjadi hubungan yang kuat antara kedua variabel karena hasil nilai analisis mendekati nilai 1 dan bernilai positif.

Saran

Penelitian selanjutnya hendaknya mengarahkan penelitian pada obyek dan lingkup yang lebih luas dan perlu menambah variasi pada variabel yang dapat berpengaruh pada kinerja terutama dalam bidang peningkatan sumber daya manusia. Mengembangkan variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta menambah jumlah sampel sehingga dapat menemukan hal-hal baru dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mandor terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja pada Proyek Konstruksi Gedung di Surabaya. (P. Agusta, Ed.) *PENGARUH GAYA KAREPEMIMPINAN MANDOR TERHADAP K3 PEKERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI GEDUNG DI SURABAYA, Vol 1*(Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mandor terhadap K3), (2).
- Azhar, F. (2009). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja karyawan Dalam Organisasi Perusahaan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Ervianto, W. I. (2003). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Nurjanah. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Putri, A. U. (2012). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA LEMBUR PADA PROYEK KONSTRUKSI. (A. U. Putri, Ed.) *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA LEMBUR PADA PROYEK KONSTRUKSI*(PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA LEMBUR), 1.
- Rivai. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rudi, A. (2013, April 2). *Mengenal Sekala Likert*. Retrieved from Academia: <https://www.academia.edu>
- Simbolon, H. (2009). *Statistika*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tedjowidjojo, A. (2013). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA*.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan motivasi dalam kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.