

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
KHARISMA KARAWANG**

Oleh Dedi Supriadi dan Endang Riswana

Dedidevan9@gmail.com

riswanade@yahoo.co.id

STMIK Kharisma Karawang

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Kharisma Karawang dengan metode penelitian yang digunakan adalah Populasi yaitu seluruh objek penelitian (Arikunto, 2002 : 108). Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 47 orang, maka semua sampel yang kurang dari 100 dapat diambil semua sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi atau penelitian survey. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan yang selanjutnya diberi kode X dan variabel terikatnya yaitu motivasi kerja yang selanjutnya diberi kode Y. Untuk mengetahui besarnya skor kriteria jawaban responden mengenai tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja digunakan skala parameter untuk skor terendah yaitu $47 \times 1 \times 15 = 705$ dan skor tertinggi yaitu $47 \times 5 \times 15 = 3.525$. Salah satu instrumen yang sering dipakai dalam penelitian ilmiah adalah angket, yang bertujuan untuk mengetahui pendapat seseorang mengenai sesuatu hal, dalam penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*idenpendent variable*) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai motivasi kerja pegawai STIKES Kharisma Karawang sebesar 3.382, data tersebut berada pada daerah sangat baik ($2.961 - 3.525 =$ sangat baik), artinya tingkat motivasi kerja pegawai berada pada tingkat sangat baik. Nilai F_{hitung} gaya kepemimpinan (X) lebih besar dari nilai F_{tabel} ($15,272 > 4,07$) atau tingkat signifikansi F lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), dengan demikian bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X) lebih besar dari t_{tabel} ($3,908 > 1,6681$) atau tingkat signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), dengan demikian bahwa

terjadi penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang berarti menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi perekonomian sekarang ini Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam rangka terciptanya keberhasilan pembangunan nasional seperti yang diamanatkan dalam GBHN bahwa terciptanya keberhasilan pembangunan nasional memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai potensi yang handal dan profesional.

Motivasi setiap individu adalah merealisasikan konsep dirinya, hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai dengan cara mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Oleh karena itu, individu senantiasa mencari apa yang mereka pandang sebagai peran yang cocok bagi dirinya, sambil berusaha merealisasikan gagasan mengenai dirinya.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Kharisma Karawang yang merupakan bagian dari perkembangan pendidikan di Indonesia, merupakan instansi yang berhubungan dengan mewujudkan program pendidikan pemerintah yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan profesional. Hal ini berarti pula bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi dari instansi dengan baik maka organisasi instansi harus profesional, tanggap dan aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dinamis. STIKES Kharisma Karawang mempunyai berbagai cara dalam memotivasi karyawan, dari memberikan bonus, sampai pemberian sanksi yang tegas bagi para pelanggar peraturan, sehingga setiap tingkah laku karyawan dalam bekerja diarahkan atau bisa dikatakan diatur oleh bagian kepegawaian.

Hubungan yang dilakukan oleh unsur pimpinan antara lain kelangsungan hidup berorganisasi untuk mencapai perkembangan ke arah yang lebih baik dengan menciptakan hubungan kerja sama dengan bawahannya. Hubungan yang dilakukan oleh bawahan sudah tentu mengandung maksud untuk mendapatkan simpati dari pimpinan yang merupakan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik. Hal ini tergantung dari kebutuhan dan cara masing-masing individu, karena satu sama lain erat hubungannya dengan keahlian dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Bila sasaran komunikasi dapat diterapkan dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, organisasi kemasyarakatan, maupun organisasi perusahaan, maka sasaran yang dituju pun akan beraneka ragam, tapi tujuan utamanya tentulah untuk mempersatukan individu-individu yang tergabung dalam organisasi tersebut.

Dalam pekerjaan apapun bentuknya, sering kali dihadapkan dengan pelbagai perkara. Gaji tidak cukup, kerja terlalu banyak, rekan kerja tidak cocok, pemimpin hanya pandai mengarahkan ataupun suasana kerja yang tidak kondusif. Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 30)

Berkenaan dengan hal tersebut, STIKES Kharisma Karawang yang memiliki peran strategis dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan STIKES Kharisma perlu melakukan evaluasi diri guna memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa.

Disinilah dituntut loyalitas kerja pegawai untuk mengembangkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu pimpinan mengusahakan bagaimana cara merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan agar para karyawan termotivasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba melakukan penelitian pada STIKES Kharisma Karawang dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Kharisma Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah-masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pengambil kebijakan di STIKES Kharisma Karawang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai.
2. Motivasi kerja pegawai STIKES Kharisma Karawang terkadang mengalami penurunan karena adanya beberapa penerapan kebijakan yang kontradiktif dengan kondisi yang ada.

3. Sistem komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan pegawai yang belum maksimal dilakukan sehingga terkadang terjadi miskomunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan pegawai.
4. Hubungan dan ikatan emosional antara pimpinan dan pegawai di STIKES Kharisma Karawang masih harus ditingkatkan agar tercipta suasana kerja dan motivasi kerja yang meningkat.
5. Karier pegawai STIKES Kharisma Karawang yang berjalan belum maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di STIKES Kharisma Karawang.

1.4 Perumusan Masalah.

Berdasarkan pada pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan yang ada di STIKES Kharisma Karawang?
2. Bagaimana motivasi kerja yang ada di STIKES Kharisma Karawang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai STIKES Kharisma Karawang?

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Para ahli dalam bidang organisasi pada umumnya mengajukan pengertian tersendiri mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan dalam ciri individual, kebiasaan dan cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely yang dialih bahasakan oleh Wahid S. H. bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang atau perseorangan (interpersonal), lewat proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan.

Menurut George R. Terry yang dialihbahasakan oleh Winardi bahwa :

“Kepemimpinan adalah hubungan dimana suatu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela demi usaha mengerjakan tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut”.

Drath & Palus (1994, h. 2) mengatakan *leadership is the process of making sense of what people are doing together so that people will understand and be committed*” (kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang bersama sehingga orang akan memahami dan berkomitmen).

House et.al.(1999, p. 184) berpendapat *leadership is ability of an individual to influence, motivate and enable other to contribute toward the effectiveness and success of the organization* (kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi).

Tannebaum, et.al (1961, h. 24) mengungkapkan kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Sedangkan Shared Goal et.al (1957, h. 7) berpendapat kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rauch & Behling (1984, h. 46) mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa definisi di atas, ada beberapa unsur pokok yang mendasari atau sudut pandang dan sifat-sifat dasar yang ada dalam merumuskan definisi kepemimpinan, yaitu :

1. Unsur-unsur yang mendasari

Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas, adalah:

- a. Kemampuan mempengaruhi orang lain (kelompok / bawahan)].
- b. Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok.
- c. Adanya unsur kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Sifat Dasar Kepemimpinan

Sifat-sifat yang mendasari kepemimpinan adalah kecakapan memimpin. Menurut Tatang M. Amirin (1983, h. 15). Paling tidak, dapat dikatakan bahwa kecakapan memimpin mencakup tiga unsur kecakapan pokok, yaitu :

- a. Kecakapan memahami individual, artinya mengetahui bahwa setiap manusia mempunyai daya motivasi yang berbeda pada berbagai saat dan keadaan yang berlainan.
- b. Kemampuan untuk menggugah semangat dan memberi inspirasi.

- c. Kemampuan untuk melakukan tindakan dalam suatu cara yang dapat mengembangkan suasana (iklim) yang mampu memenuhi dan sekaligus menimbulkan dan mengendalikan motivasi-motivasi.

Pendapat lain (anon), menyatakan bahwa kecakapan memimpin mencakup tiga unsur pokok yang mendasarinya, yaitu :

1. Seseorang pemimpin harus memiliki kemampuan persepsi sosial (*sosial perception*).
2. Kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*).
3. Memiliki kesetabilan emosi (*emosional stability*).

Kemudian dari definisi yang dikemukakan di atas, dapat dikategorikan kepemimpinan menjadi 3 (tiga) elemen dasar, yaitu :

1. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relation concept*), artinya kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang lain, maka jika tidak ada pengikut atau bawahan, maka tak ada pemimpin.
2. Kepemimpinan merupakan suatu proses, artinya proses kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas atau posisi jabatan saja, karena dipandang tidak cukup memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin, artinya seorang pemimpin harus melakukan sesuatu.
3. Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang-orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi.

2.1.2 Motivasi

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan efektifitas manajer. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan

yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan.

Perilaku manusia dimulai dengan adanya motivasi, terdapat istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebut sebagai motivasi atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urgen*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*).

Sukanto Reksodriprojo (1990, h. 258) mendefinisikan motivasi sebagai berikut :“Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang akan mewujudkan sesuatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan”.

Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan, karena sesuatu perilaku yang tampak. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Rasa lapar, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan harga diri merupakan beberapa contoh tentang motivasi.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan, walaupun suatu kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya lebih kecil, karena kebutuhan manusia saling tergantung dan saling menopang. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarkhi pada kebutuhan-kebutuhan karyawannya.

Menurut Soekanto Reksodriprodjo (1990, h. 157) motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Upah, besar kecilnya upah merupakan factor penentu motivasi kerja karyawan.
2. Jaminan sosial tenaga kerja, dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja maka karyawan akan lebih aman sehingga motivasi kerja menjadi naik atau meningkat.

Dengan demikian motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah digariskan perusahaan. Oleh karenanya motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Timbulnya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat disebabkan karena faktor intrinsik (dari diri orang yang bersangkutan) maupun faktor ekstrinsik (dari luar diri orang yang bersangkutan). Sedangkan alat pengukur motivasi kerja seorang karyawan dapat berupa motif, harapan dan insentif.

Menurut Sukanto Reksohadiprodjo (1990, h. 359) motivasi dibagi dalam dua jenis yaitu :

1. Motivasi Internal

Motivasi yang ditimbulkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan ini akan mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua yaitu :

- a. Motivasi Fisiologis ; Merupakan motivasi alamiah (biologis) seperti rasa lapar, haus dan seks.
- b. Motivasi Psikologis ; Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*), motivasi untuk menciptakan dan memelihara kenyataan, keharmonisan, dan kepuasan batiniah (emosional) dan berhubungan dengan orang lain.

2. Motivasi Eksternal

Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada didalam individu yang mempengaruhi faktor-faktor intern dikendalikan oleh manajer yaitu meliputi suasana kerja seperti upah, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan serta hubungan kerja.

2.1.4 Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan dari hasil studi pustaka yang peneliti lakukan, terdapat beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan diantaranya adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Warsid di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan, bahwa sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus

diperhatikan seorang pemimpin ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peran pimpinan sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis dan laissez faire) terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan metode survey. Teknik pengambilan *sample* menggunakan metode acak berstrata tidak proporsional. Populasi sasaran adalah seluruh karyawan berjumlah 160 orang dan *sample* yang diambil sebagai responden berjumlah 113 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner, wawancara dan observasi. Variabel yang diukur menggunakan skala Likert. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 10.01 dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara serempak gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis dan laissez faire) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (2) Secara parsial gaya kepemimpinan otokratis tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan laissez faire tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. (3) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

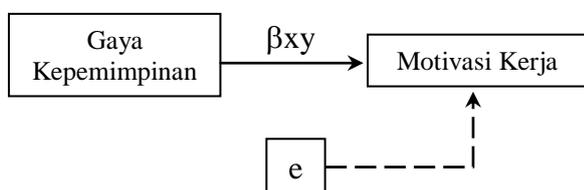
2.1.5 Kerangka Berfikir

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin memegang peranan penting dalam rangka peningkatan motivasi kerja pegawai STIKES Kharisma Karawang. Kemampuan Pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para pegawainya akan menentukan efektifitasnya seorang pemimpin. Apabila kepemimpinan seseorang baik dan dapat diterima pegawai, maka akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik jadi dalam hal ini motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja :

Gambar 2. 1

Kerangka Berfikir Penelitian



3.1. Hipotesis

Berdasarkan dari beberapa teori yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti dalam penelitian ini membuat hipotesis yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di STIKES Kharisma Karawang.

3.2 Populasi

Populasi yaitu seluruh objek penelitian (Arikunto, 2002 : 108). Populasi merupakan keseluruhan dari unit analisis / hasil pengukuran yang dibatasi oleh kriteria tertentu, sedangkan sampel adalah sekumpulan / sebagian dari unit-unit populasi yang diperoleh melalui proses *sampling* tertentu. Lebih jelas menurut Sugiyono (2006 : 55) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai STIKES Kharisma Karawang dengan rincian seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Daftar Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah
S2	10
S1	22
D4	10
D3	5
Total	47 Orang

Sumber : STIKES Kharisma Karawang 2016

3.3 Sampel

Sampel menurut beberapa ahli adalah bagian dari suatu populasi. Sampel tersebut merupakan sumber data yang dikumpulkan sehingga menunjukkan populasi yang memiliki.

Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 47 orang, maka semua sampel yang kurang dari 100 dapat diambil semua sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi atau penelitian survey. Hal ini sesuai dengan pendapat Suhartini Arikunto (1998, h. 120) yang mengatakan bahwa :

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya dari: (a) kemampuan peneliti dari waktu tenaga dan dana. (b) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data. (c) besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh sipeneliti, untuk penelitian besar, tentu saja sample besar hasilnya akan lebih baik.

3.4 .Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu dengan cara mengambil sampel secara keseluruhan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota tersebut karena berkedudukan yang sama dari populasi yang diteliti, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian survey.

3.5 Desain Penelitian

Rancangan atau desain penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada STIKES Kharisma Karawang ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisa statistik deskriptif, analisa korelasi dan analisa regresi linier sederhana.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan yang selanjutnya diberi kode X dan variabel terikatnya yaitu motivasi kerja yang selanjutnya diberi kode Y.

Selanjutnya untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat diperlukan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang telah diperiksa validitas dan kelengkapannya, kemudian data tersebut diklasifikasikan dan dicatat secara sistematis. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya.

3.6 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan dan variabel terikatnya yaitu motivasi kerja.

Tabel 3.3
Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Dimensi
Gaya Kepemimpinan (X)	1. Autokratis	a. Penentuan kebijakan b. Perhatian pimpinan c. Komunikasi
	2. Paternalistik	d. Menjadi panutan
	3. Kharismatik	e. Dikagumi
	4. Demokratis	f. Kebijaksanaan g. Kegiatan-kegiatan
	5. Laissez - Faire	h. Kebebasan pengambilan keputusan
Motivasi Kerja (Y)	1. Kesesuaian (<i>match</i>)	a. Pekerjaan yang sesuai terhadap penghasilan b. Standar hasil kerja c. Kebutuhan terhadap kerja yang dilakukan
	2. Imbalan (<i>return</i>)	d. Hasil yang akan diterima oleh pegawai dari tugasnya e. Upah yang akan diterima f. Penghargaan yang akan diterima
	3. Harapan (<i>expectation</i>)	g. Penyelesaian suatu pekerjaan h. Hambatan-hambatan i. Sumber informasi yang tersedia

Sumber : Wallach (1983); Moekijat (1992); Henry Simamora (2004, h. 448); Gerry Desler
alih bahasa Suryana

3.7 Instrumen Penelitian

Instrument atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8 Riset Lapangan (*field research*)

Riset lapangan yang dilakukan adalah dengan cara mendatangi secara langsung STIKES Kharisma Karawang untuk meninjau secara langsung obyek riset, selanjutnya kegiatan yang dilakukan dalam riset lapangan yaitu :

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan mengadakan dialog langsung kepada pegawai STIKES Kharisma Karawang mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja.

2. Observasi (*observation*)

Observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan data yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja.

3. Kuisisioner (*questioner*)

Untuk pengambilan data selanjutnya yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai yang ada pada STIKES Kharisma Karawang. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja yang dikemukakan secara rinci dan disertai pilihan jawaban-jawaban yang telah disediakan.

3.9 Studi Kepustakaan (*library research*)

Studi kepustakaan (*library research*) ini dimaksudkan untuk mendapatkan bahan-bahan yang diperlukan sebagai landasan teori dalam pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini studi kepustakaan dapat diperoleh melalui membaca dan mempelajari buku, majalah, media ilmiah, media elektronik, catatan kuliah, dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan pembahasan materi penelitian.

3.10 Teknik Analisis

Untuk menganalisa data-data yang diperoleh dari tempat penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah :

3.11 Teknik Skala

Proses pengambilan data verbal menjadi data numerik dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert dibutuhkan untuk memberikan nilai angka dari setiap jawaban responden. Nilai terendah dari jawaban responden diberi nilai 1 (satu) dan nilai tertinggi dari jawaban reponden diberi nilai 5 (lima), secara terperinci nilai-nilai jawaban responden seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 4

Tabel Skor Skala Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Kurang Baik	2
Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono (2003, h. 87)

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil kuisisioner digunakan analisis rentang skala. Analisis rentang skala adalah suatu alat untuk menafsirkan data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian diafsirkan dalam pengertian kualitatif. Rumus rentang skalanya adalah :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

R_s = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan dari pengambilan jumlah sampel sebanyak 80 orang, maka rentang skalanya adalah :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$R_s = \frac{47(5-1)}{5}$$

$$R_s = \frac{47(4)}{5}$$

$$R_s = \frac{188}{5}$$

$$R_s = 37,6$$

Kemudian untuk menentukan skor kriteria jawaban seluruh responden dari setiap pertanyaan digunakan skala parameter untuk rentang skala terendah yaitu $1 \times 47 = 47$ dan rentang skala tertinggi yaitu $5 \times 47 = 235$.

Secara terperinci skor kriteria jawaban seluruh responden dari setiap pertanyaan terlihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. 5

Tabel Skor Kriteria Jawaban seluruh Responden dari setiap Pertanyaan

Interval Data	Kriteria
197,40 - 235	Sangat Baik
159,80 – 197,40	Baik
122,20 – 159,80	Cukup Baik
84,60 – 122,20	Kurang Baik
47 – 84,60	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan 2016

Untuk mengetahui besarnya skor kriteria jawaban responden mengenai tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja digunakan skala parameter untuk skor terendah yaitu $47 \times 1 \times 15 = 705$ dan skor tertinggi yaitu $47 \times 5 \times 15 = 3.525$.

Dan secara lebih terperinci skor kriteria jawaban responden mengenai tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 6

Tabel Skor Kriteria Jawaban Responden mengenai
Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Interval Data	Kriteria
2.961 – 3.525	Sangat Baik
2.397 – 2.961	Baik
1.833 – 2.397	Cukup Baik
1.269 – 1.833	Kurang Baik
705 – 1.269	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan 2016

3.12 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif merupakan analisa data dengan berusaha menerangkan dan menjelaskan hasil penelitian mengenai objek yang diteliti dengan data yang diperoleh dengan berdasarkan teori, pendapat dan pandangan para ahli.

3.12 Uji Validitas dan Realibilitas

Salah satu instrumen yang sering dipakai dalam penelitian ilmiah adalah angket, yang bertujuan untuk mengetahui pendapat seseorang mengenai sesuatu hal, dalam penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*idenpendent variable*) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Angket disusun dengan menggunakan skala likert yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis interval, mulai dari yang paling rendah yaitu tidak baik = 1 kepada yang paling tinggi yaitu sangat baik = 5.

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel.

Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Santoso, 2001). Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Santoso, 2001).

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel untuk mengukur faktor-faktor. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan metode *Reliability Analysis-Scale* (Alpha) dengan bantuan program SPSS versi 11.50.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada hasil *output* di kolom "*Corrected Item-Total Correlation*". Angka hasil pada kolom tersebut disebut r-hasil. Dikatakan valid jika r-hasil adalah positif dan lebih besar dari r-tabel (r-hasil positif > r-tabel). Jika ternyata ada pertanyaan yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut akan dibuang, dan pengujian diulang kembali sampai hasilnya menunjukkan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil *output* di dalam kolom "*Alpha if Item Deleted*". Angka pada kolom tersebut adalah r-hasil yang disebut alpha. Dikatakan reliabel jika skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor, atau hasil angka alpha (r-hasil) positif dan lebih besar dari r-tabel (alpha > r-tabel), atau angka alpha > standar level lain yang ditentukan peneliti. Jika terdapat angka alpha yang tidak reliabel, pertanyaan dikeluarkan dan pengujian diulang kembali dengan mengambil pertanyaan-petanyaan dengan angka alpha yang reliabel.

3.13 Analisa Korelasi

Analisa korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan linier antara dua variabel. Analisa korelasi dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *regression linear-analysis*, hasil analisa dapat dilihat pada *out put correlation*. Atau dapat melalui perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \times (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Variabel bebas (motivasi kerja)

Y = Variabel terikat (gaya kepemimpinan)

Untuk mengetahui tingkat hubungan dari hasil analisa korelasi dapat dilihat pada tabel 3. 7 berikut ini :

Tabel 3. 7

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2003:h.214)

3.14 Analisa Regresi Linier

Analisa ini digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Analisa regresi linier dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *regression linear-analysis*, hasil analisa dapat dilihat pada *out put* model *summary*, model *anova* dan model *coefficients*. Atau dengan menggunakan rumus umum dari regresi linier seperti yang dikutip Husein Umar (2002, h. 174) adalah :

$$Y = b_0 + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai motivasi kerja

 b_0 = Nilai tetap (*intercept*)

b = Koefisien regresi

X = Nilai gaya kepemimpinan

e = faktor lain yang tidak diteliti

3.15 Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang dinyatakan dengan prosentase. Hasil analisa koefisien determinasi ini dapat dilihat pada *out put* model *summary* pada kolom *R square*. Atau dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dalam buku Sri Mulyono (1998, h. 213) :

$$CD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

CD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.16 Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dalam penelitian ini yaitu :

$H_0 : \beta = 0$; Tidak terdapat pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

$H_a : \beta \neq 0$; Terdapat pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

Kriteria pengujian : H_0 ditolak jika $\text{sig. } t \leq \alpha$, dengan $\alpha = 5\%$ (0,05).

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai STIKES Kharisma Karawang dengan pengolahan data melalui bantuan program aplikasi SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

4.1.1 Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan (X) diperoleh melalui pengisian angket atau kuisioner yang disebarkan kepada 47 orang responden yang dijadikan sebagai sampel. Dimensi atau sub variabel yang digunakan pada variabel gaya kepemimpinan (X) yaitu autokratis, paternalistik, kharismatik, demokratis dan laissez-faire. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuisioner dibuat sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada kisi-kisi instrumen yang ada. Berikut ini adalah hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan (X) :

4.1.2. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X) dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan total skor seluruh item. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4. 1 pada kolom atau baris total mulai dari P X1-01 sampai dengan P X1-20. Dari data pada tabel tersebut diperoleh nilai Sig. (*2-tailed* / 0,000 – 0,007) lebih kecil dari alpha ($\alpha = 5\%$ atau 0,05) dengan tingkat kepercayaan 95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada variabel gaya kepemimpinan (X) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya dalam penelitian ini.

4.1.3 Uji Reliabilitas Variabel Gaya kepemimpinan (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Delete d	Scale Varianc e if Item Deleted	Correcte d Item- Total Correlat ion	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
P X01	130.89 36	470.793	.521	.740
P X02	131.14 89	460.912	.751	.733
P X03	130.82 98	474.796	.375	.743
P X04	130.57 45	476.641	.356	.744
P X05	130.78 72	471.258	.385	.741
P X06	130.51 06	474.516	.366	.743
P X07	130.78 72	478.867	.417	.744
P X08	130.57 45	471.772	.485	.740
P X09	131.08 51	452.471	.767	.728
P X10	131.04 26	467.607	.537	.738
P X11	130.51 06	470.299	.504	.740

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Kharisma Karawang

P	130.53			
X12	19	470.646	.466	.740
P	130.44			
X13	68	473.253	.415	.742
P	131.44			
X14	68	455.948	.774	.730
P	130.82			
X15	98	471.014	.457	.740
P	130.85			
X16	11	474.477	.524	.742
P	131.14			
X17	89	460.912	.751	.733
P	131.38			
X18	30	457.111	.747	.731
P	131.12			
X19	77	461.114	.738	.733
P	131.46			
X20	81	457.037	.796	.731
Jumlah	67.127	122.809	1.000	.899
X	7			

Berdasarkan data pada tabel tersebut jumlah nilai *cronbach'a alpha if item deleted* variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,899, nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,294 / pada lampiran) untuk $df = 47 - 2 = 45$ dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga butir-butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X) dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan pada instrumen penelitian berikutnya.

4.1.4 Analisa Statistik Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan (X)

Hasil analisa statistik deskriptif variabel gaya kepemimpinan (X) dengan menggunakan skala teoritik 5% sampai dengan 95% terlihat pada tabel 4. 3 berikut ini :

Tabel 4. 3

Analisa Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Statistics

Gaya Kepemimpinan (X)

N	Valid	47
	Missing	0
Mean		67.13
Std. Error of Mean		1.616
Median		67.00
Mode		59 ^a
Std. Deviation		11.082
Variance		122.809
Range		43
Minimum		45
Maximum		88
Sum		3155
	.05	45.00
	.95	45.00
Percentiles	25	59.00
	50	67.00
	75	76.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2012)

Berdasarkan data pada tabel tersebut diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 67,13, nilai tengah (*median*) sebesar 67,00, nilai modus (*mode*) sebesar 59, nilai standar deviasi sebesar 11,082, nilai variansi sebesar 122,809, nilai minimum sebesar 45 dan nilai maksimum sebesar 88. Untuk mengetahui distribusi frekuensi dan grafik histogram variabel gaya kepemimpinan (X) dapat dilihat pada tabel 4.4 dan gambar 4.1 berikut ini :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Gaya
Kepemimpinan (X)

Gaya Kepemimpinan (X)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
45	1	2.1	2.1	2.1
48	1	2.1	2.1	4.3
49	1	2.1	2.1	6.4
50	1	2.1	2.1	8.5
51	1	2.1	2.1	10.6
54	1	2.1	2.1	12.8
56	1	2.1	2.1	14.9
57	2	4.3	4.3	19.1
59	3	6.4	6.4	25.5
60	2	4.3	4.3	29.8
61	3	6.4	6.4	36.2
62	1	2.1	2.1	38.3
63	1	2.1	2.1	40.4
64	1	2.1	2.1	42.6
65	3	6.4	6.4	48.9
67	2	4.3	4.3	53.2
68	2	4.3	4.3	57.4
70	3	6.4	6.4	63.8
71	1	2.1	2.1	66.0
72	3	6.4	6.4	72.3
75	1	2.1	2.1	74.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76	1	2.1	2.1	76.6
77	1	2.1	2.1	78.7
78	1	2.1	2.1	80.9
80	1	2.1	2.1	83.0
81	2	4.3	4.3	87.2
82	1	2.1	2.1	89.4
83	2	4.3	4.3	93.6
86	1	2.1	2.1	95.7
87	1	2.1	2.1	97.9
88	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2016)

4.1.5 Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (Y)

Hasil penelitian variabel motivasi kerja (Y) diperoleh melalui pengisian angket atau kuisioner yang disebarakan kepada 47 orang responden yang dijadikan sebagai sampel. Dimensi yang digunakan pada variabel motivasi kerja (Y) yaitu kesesuaian (*match*), imbalan (*return*) dan harapan (*expectation*). Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuisioner dibuat sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada kisi-kisi instrumen yang ada. Berikut ini adalah hasil penelitian mengenai motivasi kerja (Y) :

4.1.6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Uji validitas variabel motivasi kerja (Y) dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan total skor seluruh item. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 pada kolom atau baris total mulai dari P Y1-01 sampai dengan P Y1-20. Dari data pada tabel tersebut diperoleh nilai Sig. (*2-tailed* / 0,000) lebih kecil dari alpha ($\alpha = 5\%$ atau 0,05) dengan tingkat kepercayaan 95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada variabel motivasi kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya dalam penelitian ini.

4.1.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini (kolom *cronbach's alpha if item deleted*) :

Tabel 4. 6

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Delete d	Scale Varia nce if Item Delete d	Corre cted Item- Total Corre lation	Cro nba ch's Alp ha if Ite m Del eted
P Y01	140.00	546.7 83	.601	.74 6
P Y02	141.02 13	529.4 56	.834	.73 7
P Y03	140.14 89	544.5 64	.651	.74 5
P Y04	140.53 19	538.8 20	.644	.74 2
P Y05	140.19 15	544.9 41	.594	.74 5
P Y06	139.74 47	547.5 86	.552	.74 6
P Y07	140.65 96	533.7 51	.618	.74 0
P Y08	140.42 55	545.9 89	.583	.74 6
P Y09	139.85 11	550.2 60	.580	.74 7
P Y10	139.63 83	552.8 88	.572	.74 9

P	140.21	541.5		.74
Y11	28	19	.623	3
P	140.55	538.8		.74
Y12	32	18	.646	2
P	140.59	550.0		.74
Y13	57	29	.480	8
P	140.25	541.1		.74
Y14	53	07	.574	3
P	140.17	545.7		.74
Y15	02	10	.616	5
P	140.76	538.0		.74
Y16	60	96	.717	1
P	140.10	547.1		.74
Y17	64	84	.615	6
P	140.06	548.5		.74
Y18	38	83	.570	7
P	140.72	538.5		.74
Y19	34	09	.679	2
P	140.68	537.5		.74
Y20	09	26	.649	1
Jumla	71.957	142.6		.92
hY	4	94	1.000	4

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2016)

Berdasarkan data pada tabel tersebut jumlah nilai *cronbach'a alpha if item deleted* variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,924, nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,294 / pada lampiran) untuk $df = 47 - 2 = 45$ dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga butir-butir pertanyaan variabel motivasi kerja (Y) dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan pada instrumen penelitian berikutnya.

4.1.8 Analisa Statistik Variabel Motivasi Kerja (Y)

Hasil analisa statistik deskriptif variabel motivasi kerja (Y) dengan menggunakan skala teoritik 5% sampai dengan 95% terlihat pada tabel 4. 7 berikut ini :

Tabel 4.7

Analisa Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y)

Statistics		
Motivasi Kerja (Y)		
N	Valid	47
	Missing	0
Mean		71.96
Std. Error of Mean		1.742
Median		71.00
Mode		61
Std. Deviation		11.945
Variance		142.694
Range		45
Minimum		50
Maximum		95
Sum		3382
	.05	50.00
	.95	50.00
Percentiles	25	61.00
	50	71.00
	75	83.00

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2016)

Berdasarkan data pada tabel tersebut diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 71,96, nilai tengah (*median*) sebesar 71,00, nilai modus (*mode*) sebesar 61, nilai standar deviasi sebesar 11,945, nilai variansi sebesar 142,694, nilai minimum sebesar 50 dan nilai maksimum sebesar 95. Untuk mengetahui distribusi frekuensi dan grafik histogram variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8 dan gambar 4.2 berikut ini :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
50	1	2.1	2.1	2.1
54	1	2.1	2.1	4.3
55	1	2.1	2.1	6.4
56	1	2.1	2.1	8.5
58	3	6.4	6.4	14.9
60	2	4.3	4.3	19.1
61	4	8.5	8.5	27.7
63	3	6.4	6.4	34.0
65	1	2.1	2.1	36.2
67	1	2.1	2.1	38.3
68	2	4.3	4.3	42.6
69	1	2.1	2.1	44.7
70	2	4.3	4.3	48.9
71	1	2.1	2.1	51.1
72	2	4.3	4.3	55.3
73	2	4.3	4.3	59.6
75	1	2.1	2.1	61.7
76	1	2.1	2.1	63.8
77	1	2.1	2.1	66.0
78	2	4.3	4.3	70.2
81	1	2.1	2.1	72.3
82	1	2.1	2.1	74.5
83	1	2.1	2.1	76.6
84	1	2.1	2.1	78.7

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Kharisma Karawang

85	2	4.3	4.3	83.0
86	1	2.1	2.1	85.1
87	1	2.1	2.1	87.2
88	1	2.1	2.1	89.4
90	2	4.3	4.3	93.6
91	2	4.3	4.3	97.9
95	1	2.1	2.1	100.0
Tot al	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2016)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisa Korelasi

Hasil analisa korelasi gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja terlihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Analisa Korelasi
Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Correlations

		Gaya Kepemim pinan (X)	Moti vasi Kerja (Y)
Gaya Kepemimpina n (X)	Pearson Correlati on	1	.503*
	Sig. (2- tailed)		.000
	N	47	47

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Kharisma Karawang

Model	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Significance
1	.503 ^a	.253	10.437	.253	15.272	1	45	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2016)

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 tersebut diperoleh keluaran nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,503 atau $R > 0$, artinya bahwa terdapat hubungan sedang ($0,400 - 0,599 =$ kuat) antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Hasil keluaran nilai koefisien determinasi (*R Square* atau R^2) sebesar 0,253 atau 25,30%. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X) menjelaskan variansi pada variabel motivasi kerja (Y) sebesar 25,30% dan sisanya sebesar 74,70% dipengaruhi oleh faktor lain (e) yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut seperti pemberian kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja dan lain-lain.

4.2.2.2 Model Anova

Untuk menyatakan apakah variabel bebas (*independent variable*) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*) peneliti menggunakan kriteria signifikansi F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi F_{hitung} dengan *alpha*. Dalam menjelaskan koefisien F garis regresi pada penelitian ini, nilai alpha ditetapkan sebesar 0,05 atau 5% ($\alpha = 5\%$). Hasil keluaran regresi linier model anova terlihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4. 11
Analisa Regresi Linier Model Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1663.197	1	1663.197	15.272	.000 ^b
1 Residual	4900.718	45	108.905		
1 Total	6563.915	46			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2016)

Berdasarkan data pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 (*P-value*) artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Atau dengan memperhatikan nilai F_{hitung} (15,272) yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai F_{tabel} (4,07) atau $15,272 > 4,07$ yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.534	9.444		3.763	.000
1 Gaya Kepemimpinan (X)	.543	.139	.503	3.908	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

4.2.2.3 Model Coefficients

Berdasarkan data tersebut yang digunakan untuk membuat persamaan regresi linear yaitu besaran koefisien yang terdapat pada kolom *unstandardized coefficients* bagian B, sehingga diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 35,534 + 0,543X + e$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien sebesar 35,534 adalah nilai koefisien motivasi kerja (Y) saat gaya kepemimpinan (X) sama dengan nol (0).
2. Nilai sebesar 0,543 pada koefisien X yaitu jika gaya kepemimpinan (X) naik sebesar 1 satuan unit skor, maka motivasi kerja (Y) naik sebesar 0,543.

4.3 Interpretasi

Berdasarkan analisa statistik yang meliputi analisa korelasi dan analisa regresi linier dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

4.3.1 Tingkat Gaya Kepemimpinan Pegawai STIKES Kharisma Karawang

Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan STIKES Kharisma Karawang sebesar 3.155, data tersebut berada pada daerah sangat baik ($2.961 - 3.525 =$ sangat baik), artinya tingkat gaya kepemimpinan pegawai berada pada tingkat sangat baik.

4.3.2 Tingkat Motivasi Kerja Pegawai STIKES Kharisma Karawang

Hasil rekapitulasi skor jawaban responden mengenai motivasi kerja pegawai STIKES Kharisma Karawang sebesar 3.382, data tersebut berada pada daerah sangat baik ($2.961 - 3.525 =$ sangat baik), artinya tingkat motivasi kerja pegawai berada pada tingkat sangat baik.

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai STIKES Kharisma Karawang

Nilai F_{hitung} gaya kepemimpinan (X) lebih besar dari nilai F_{tabel} ($15,272 > 4,07$) atau tingkat signifikansi F lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), dengan demikian bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X) lebih besar dari t_{tabel} ($3,908 > 1,6681$) atau tingkat signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$), dengan demikian bahwa terjadi penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang berarti menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada STIKES Kharisma Karawang yaitu :

1. Tingkat gaya kepemimpinan yang dilakukan di STIKES Kharisma Karawang berada tingkat sangat baik. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai rekapitulasi jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan.

2. Tingkat motivasi kerja pegawai SYIKES Kharisma Karawang berada pada tingkat sangat baik. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai rekapitulasi jawaban responden mengenai motivasi kerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai alpha (α) atau juga ditunjukkan dari nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai alpha (α).

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian dan analisa data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada STIEKS Kharisma Karawang yaitu :

1. Para pengambil kebijakan atau *stakeholder* sebaiknya memberikan kebebasan ruang gerak para pegawai yang ada agar dapat tumbuh dan berkembang kemampuan bertindak yang inovatif yang dimiliki para pegawai.
2. Sebaiknya para pimpinan yang ada dapat memberikan saran dan solusi dalam rangka mendorong dan membantu para pegawai dalam mencapai target kerja.
3. Sebaiknya pihak STIKES Kharisma Karawang memberikan kesesuaian antara pekerjaan dengan insentif yang diterima.
4. Para Pimpinan diharapkan dapat mengetahui tentang latar belakang dan kondisi para pegawai agar tidak terjadi hambatan-hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Dale Furtwengler, 2002 *Penuntun 10 Menit Penilaian Kinerja*, Penerbit Andi Yogyakarta
- Elly Juniarti. 2003. *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Sistem Imbalan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan dan Manajemen PPs UHAMKA Jakarta
- Hani Handoko, 2002 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manuisis*, Liberty, Yogyakarta
- Hasibuan, 2003 *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara: Jakarta

Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nawawi H. Hadari , 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press: Yogyakarta

Siagian, P Sondang. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Siswoyo H, 2011 *Intisari Teori Kepemimpinan*, PT Intermedia Personalia Utama Bekasi Jakarta.

Sudijo, 2003 *Pengaruh Strategic dan Directive Leadership Terhadap Kinerja Pimpinan pada PT. (Persero) Batam*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen PPs UHAMKA Jakarta

Sujana, 2002 *Metode Statistika*, Penerbit Tarsito Bandung