

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat

Nur A'yanil Jannah<sup>1</sup>, Syukron Sazly<sup>2</sup>, Ferry Kartawijaya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Jln. Kramat Raya 98, Jakarta Pusat

<sup>1,2,3</sup> e-mail: <sup>1</sup> nur.a.janah@gmail.com

<sup>2</sup>syukron.szy@bsi.ac.id, <sup>3</sup>ferry.frk@bsi.ac.id

### ABSTRAKSI

Memimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan disukai para pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja. Semakin banyak pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka tujuan yang ditetapkan perusahaan dengan cepat terlaksana sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global. Sehubungan dengan hal tersebut, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Berkaitan dengan hal tersebut, Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat merupakan instansi pemerintahan yang bergerak pada layanan masyarakat perlu gaya kepemimpinan tepat untuk diterapkan oleh pimpinan karena hal itu dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode penelitian kuantitatif yaitu pengolahan data dengan menggunakan uji statistik. Data yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 30 responden pada Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat dan diolah menggunakan SPSS 21 menyatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan reliabel. Hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,660 yang berarti terdapat hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 43,6%. Dari hasil penelitian koefisien regresi yang terbentuk adalah  $Y=17,143+0,548X$ .

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

### Abstract

*Right leadership style and liked by employees can increase work motivation. The more motivated employees, the company's goal can be quickly achieved, the company can survive in global competition. The leadership plays an important role to direct the organization to achieve its goals. Generally, leader has various leadership styles making it different from others. In this regard, the Office of the One-Stop Integrated Service Unit for the City of West Jakarta Administration is a government agency engaged in the field of community service that needs the right leadership style applied by leaders because it can motivate employees to work effectively and efficiently. In this research we get data from observation, questionnaires, and documentation study with quantitative research methods, namely data processing using statistical tests. The data obtained based on the results of questionnaires distributed to 30 respondents at the Office of the One-Stop Integrated Service Implementation Unit for the City of West Jakarta Administration and processed using SPSS 21 stating that the questionnaire was valid and reliable. The result of the correlation coefficient test is 0.660, which means that there is a strong relationship. The result of the coefficient of determination test shows that the leadership style affects the work motivation of employees by 43.6%. From the research results the regression coefficient formed is  $Y = 17.143 + 0.548X$ .*

**Key Words:** Leadership Style, Work Motivation

## 1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dari zaman dahulu hingga era globalisasi saat ini. Hal itu karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Hal tersebut berkaitan dengan ketepatan dalam menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada bidang tertentu sesuai dengan kompetensinya. Sehubungan dengan hal tersebut, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Seorang pemimpin pada umumnya memiliki gaya kepemimpinan bermacam-macam yang menjadi pembeda dengan pemimpin lainnya. Gaya kepemimpinan seseorang ditentukan berdasarkan dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang lahir dari diri seorang pemimpin itu sendiri karena sebagai pemimpin tentu memiliki karakter yang unik. Karakter itulah yang membedakan cara pandang seorang pemimpin kepada bawahannya. Misalnya, seorang pemimpin memiliki kepribadian keras dan biasa hidup di dalam lingkungan yang keras, maka akan menjadi sosok pemimpin yang keras juga. Adapun, faktor eksternal pembentuk gaya kepemimpinan yaitu, kondisi lingkungan saat ini dan juga bisa disebabkan oleh gaya kepemimpinan dari pemimpin sebelumnya. Misalnya, jika ada pemimpin yang memiliki gaya tertentu dimasa sebelumnya dan banyak disukai oleh bawahannya, maka akan muncul semacam inspirasi untuk meniru gaya kepemimpinan tersebut. Namun, jika gaya kepemimpinan sebelumnya mendapat respon tidak baik, maka akan cenderung tidak dilakukan lagi oleh pemimpin setelahnya.

Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang bermotivasi tinggi, maka tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik di tengah kehidupan masyarakat yang majemuk. Berkaitan dengan hal tersebut, Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat yang merupakan instansi pemerintahan yang bergerak pada bidang pelayanan pembuatan berbagai perizinan tentunya sangat memprioritaskan pelayanan kepada masyarakat. Gara pelayanan tersebut berjalan dengan baik, amat diperlukan para pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan atasannya memiliki peran yang sangat penting. Antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai tentunya sangat berkaitan erat. Para pegawai yang memberikan pelayanan tentu ingin memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.

Motivasi kerja yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yaitu bagaimana gaya seorang pemimpin memberikan motivasi dan berinteraksi dengan para pegawai Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk dapat bekerja dengan maksimal dalam melakukan pelayanan dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Terkait pentingnya hal tersebut, maka Berdasarkan uraian di atas, penulis berupaya melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan pada Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat dengan judul” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai Pada kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PPTSP) Kota Administrasi Jakarta Barat”.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat agar pemimpin di instansi tersebut dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi sehingga motivasi pegawai Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kota Administrasi Jakarta Barat dapat meningkat dan tujuan utama organisasi yaitu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dapat tercapai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Prayitno (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Sementara Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan

pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitas dalam pemimpin. Nugraha (2016) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bertindak atau bertingkah laku seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Seorang pemimpin menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Berbagai tipe dan gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dalam menentukan dan mencapai tujuan organisasi yang dipimpinya.

#### **Macam Gaya Kepemimpinan**

Hersey dan Blanchard dalam Prayitno (2017) mengemukakan ada 4 (empat) gaya dari sebuah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh bagaimana cara seorang pemimpin memberikan perintah, dan sisi lain adalah cara mereka membantu bawahannya. Keempat gaya tersebut adalah:

##### 1. *Directing* (Mengarahkan)

Gaya ini tepat apabila kita dihadapkan dengan tugas yang rumit dan staf kita belum memiliki pengalaman dan motivasi untuk mengerjakan tugas tersebut. Atau apabila anda berada di bawah tekanan waktu perjalanan. Kita menjelaskan apa yang perlu dan apa yang harus dikerjakan. Dalam situasi demikian, biasanya terjadi *over-communicating* (penjelasan berlebih yang dapat menimbulkan kebingungan dan pembuangan waktu). Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin memberikan aturan-aturan dan proses yang detail kepada bawahan. Pelaksanaan di lapangan harus menyesuaikan dengan detail yang sudah dikerjakan.

##### 2. *Coaching* (Melatih)

Pada gaya ini, pemimpin tidak hanya memberikan detail proses dan aturan kepada bawahan tapi juga menjelaskan mengapa sebuah keputusan itu diambil, mendukung proses perkembangannya, dan juga menerima berbagai masukan dari bawahan. Gaya ini tepat apabila staf kita telah lebih termotivasi dan berpengalaman dalam menghadapi suatu tugas. Di sini kita perlu memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengerti tentang tugasnya, dengan meluangkan

waktu membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan mereka.

##### 3. *Supporting* (Mendukung)

Sebuah gaya dimana pemimpin memfasilitasi dan membantu upaya bawahannya dalam melakukan tugas. Dalam hal ini, pemimpin tidak memberikan arahan secara detail, tetapi tanggung jawab dan proses pengambilan keputusan dibagi bersama dengan bawahan. Gaya ini akan berhasil apabila karyawan telah mengenal teknik-teknik yang dituntut dan telah mengembangkan hubungan yang lebih dekat dengan anda. Dalam hal ini kita perlu meluangkan waktu untuk berbincang-bincang, untuk lebih melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan kerja, serta mendengarkan saran-saran mereka mengenai peningkatan kerja.

##### 4. *Delegating* (Mendelegasikan)

Sebuah gaya dimana seorang pemimpin mendelegasikan seluruh wewenang dan tanggung jawabnya kepada bawahan. Gaya *delegating* akan berjalan baik apabila staf kita sepenuhnya telah paham dan efisien dalam pekerjaan, sehingga kita dapat melepas mereka menjalankan tugas atau pekerjaan itu atas kemampuan dan inisiatifnya sendiri.

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Suparyadi (2015) menyimpulkan bahwa, motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

#### **Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam Busro (2018) adalah: (1) Kebutuhan Fisik, (2) Kebutuhan Keselamatan, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Kehormatan, dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri. Dari 5 dimensi tersebut dapat diuraikan menjadi beberapa indikator. Pertama, indikator dimensi kebutuhan fisik meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal. Kedua, indikator kebutuhan keselamatan meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman

dan pertentangan. Ketiga, indikator kebutuhan sosial meliputi persahabatan dan interaksi dengan orang lain. Keempat, indikator kebutuhan akan kehormatan meliputi kebutuhan akan status dan penghargaan.

Kelima, indikator kebutuhan aktualisasi diri meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dari beberapa definisi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh faktor-faktor tertentu. Motivasi kerja karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan dari tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan

**Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor *ekstern* dan *intern*. Adapun faktor *ekstern* menurut Pasolong dalam Yancomala (2014), adalah: (1) Kepemimpinan, (2) Lingkungan kerja yang menyenangkan, (3) Komposisi yang memadai, (4) Adanya penghargaan atas prestasi, (5) dan (6) Status dan tanggungjawab atas peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor *intern*nya, yaitu: (1) Kematangan pribadi, (2) Tingkat pendidikan, (3) Keinginan dan harapan pribadi, (4) Kebutuhan terpenuhi, (5) Kelelahan, (6) Kebosanan dan (7) Kepuasan kerja

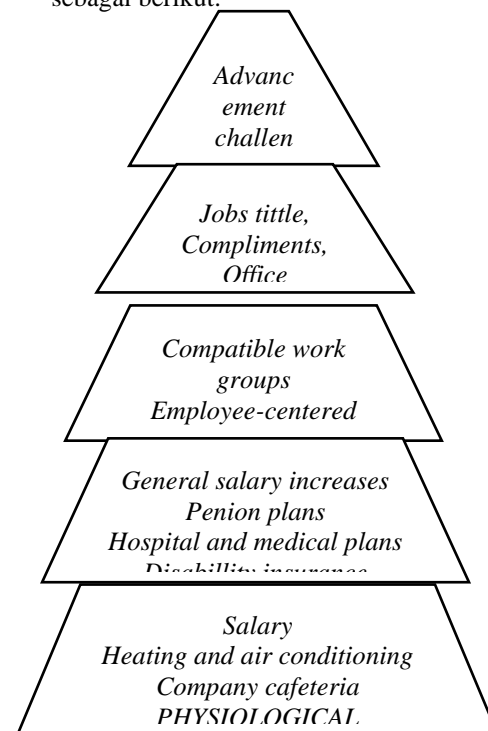
**Teori Motivasi Maslow**

Busro (2018) mengatakan bahwa kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya, Abraham Maslow (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tubuh tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dengan kata lain, kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Maka, kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).
3. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta, yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Maka,

kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu. Teori motivasi Maslow dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : (Mangkunegara, 2017)

Gambar 1  
Teori Motivasi Maslow

**3. METODOLOGI**

**Definisi Operasional Variabel**

Dimensi-dimensi tersebut diambil berdasarkan teori para ahli yang ada dalam buku dan jurnal untuk dijadikan pedoman sesuai dengan bahan yang terkait dengan variabel. Dimensi dan indikator yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel.1 berikut :

Tabel.1  
Variabel Independent (X) Gaya kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	No.
----------	---------	-----------	-----

Gaya Kepemimpinan (X)	Directing	Penetapan standar kinerja	1
		Pemantauan kerja	2
		Pemeriksaan pekerjaan	3
		Pemberian contoh pada setiap tugas	4
		Pelaporan setiap hasil pekerjaan	5
	Coaching	Pengadaan rapat atau pertemuan secara berkala	6
		Terbuka terhadap aspirasi dan kritik dari para pegawai	7
		Bantuan apabila ada kesulitan dalam penyelesaian tugas	8
	Supporting	Penyediaan waktu dan sumber daya untuk pengembangan diri pegawai	9
		Diskusi mengenai perubahan kebijakan, pengambilan keputusan, dan persoalan pegawai	10
		Partisipasi yang minimal dari atasan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan	11
	Delegating	Mengutus bawahan untuk mengikuti rapat	12
		Izin kepada pegawai melaksanakan tanggungjawabnya dengan cara masing-masing	13
		Tanggungjawab pekerjaan	14
		Pemberian hasil kerja pegawai dalam bentuk yang sudah final atau tetap	15

Sumber: Handayani (2016)

Sementara untuk dimensi dan indikator yang terkait dengan motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel.2 berikut :

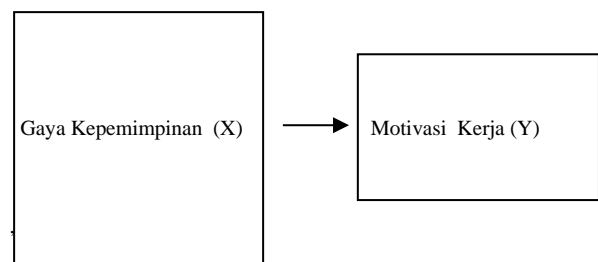
Tabel.2  
Variabel Dependent (Y) Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
	Kebutuhan	Makan dan minum	1

Motivasi Kerja (Y)	Fisiologis	Pakaian	2
		Tempat tinggal	3
	Kebutuhan Keselamatan	Perlindungan dari ancaman	4
		Perlindungan dari pertentangan	5
	Kebutuhan Sosial	Persahabatan	6
		Interaksi dengan orang lain	7
	Kebutuhan Kehormatan	Kebutuhan akan status	8
		Penghargaan	9
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Memfaatkan kemampuan	10
		Memfaatkan keterampilan	11

Sumber: Busro (2018)

**Model Penelitian**



Gambar 2.  
Model Penelitian

**Hipotesis**

H0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat.

H1 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat

**Skala Likert**

Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diukur

dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut. Tabel. 3 berikut ini adalah :

Tabel.3  
Nilai Skala Likert

Nilai	Jawaban
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Setuju
1	Tidak Setuju

### Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji masing- masing instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 22 dan kemudian membandingkan r hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) > r tabel. Jika nilai r hitung lebih dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Sementara itu, Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur sehingga alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sama bila digunakan berkali kali atau oleh orang yang berbeda. Ketentuannya, jika :

- Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d 0,20, kurang reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d 0,40 agak reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d 0,60 cukup reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d 1,00 sangat reliabel

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang sama. Berikut rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

$$r = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
- x : disiplin kerja
- y : kinerja pegawai
- Σ :jumlah

Sementara itu, untuk kategori dai hasil perhitungan koefisien korelasi dapat digambarkan pada Tabel.4 berikut :

Tabel 4.  
Kategori Koefisien Korelasi

Internal koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase. Adapun rumusnya sebagai berikut,

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD: nilai koefisien determinasi

r : nilai koefisien korelasi

Pada model linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R<sup>2</sup>) Jika (R<sup>2</sup>) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R<sup>2</sup>) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dasar perhitungan yang digunakan adalah dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 21 dan menggunakan bantuan Microsoft Excel 2010. Analisa data digunakan untuk dapat menjelaskan tentang masalah yang diselidiki dalam tugas akhir ini, yaitu masalah gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas atau variable independen (X) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat atau variable dependen (Y) serta pengaruh variabel X terhadap variabel Y melalui analisis sebagai berikut:

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah

yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatife* (mewakili).

3. Uji Koefisien Korelasi (*Product Moment*).

Koefisien korelasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel apabila dua variabel tersebut berbentuk *interval* atau *ratio* dan sumber dari dua variabel tersebut adalah sama. Dalam perhitungan koefisien korelasi berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu) atau 0 (nol) sampai -1 (minus satu). Jika nilai semakin mendekati 1 (satu) atau -1 (minus satu), hubungan semakin kuat. Sebaliknya, jika mendekati 0 (nol) maka hubungan semakin lemah.

Uji validitas dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji masing-masing instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 21 dan kemudian membandingkan *r* hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (*Product Moment Pearson*) > *r* dan kemudian membandingkan *r* hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (*Product Moment Pearson*) > *r* tabel. Jika nilai *r* hitung lebih dari *r* tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Dalam hal ini jumlah sampel dalam penelitian yaitu N=30 dan nilai signifikansi 5% atau 0,05 maka besarnya *r* tabel = 0,361 (dengan melihat *r* tabel product moment pada lampiran). Berikut ini hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No Item Pernyataan	Korelasi	Angka Kritis	Tingkat Validitas
1	0,362	0,361	VALID
2	0,548	0,361	VALID
3	0,511	0,361	VALID

4	0,685	0,361	VALID
5	0,489	0,361	VALID
6	0,474	0,361	VALID
7	0,834	0,361	VALID
8	0,668	0,361	VALID
9	0,655	0,361	VALID
10	0,783	0,361	VALID
11	0,38	0,361	VALID
12	0,418	0,361	VALID
13	0,476	0,361	VALID
14	0,367	0,361	VALID
15	0,537	0,361	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21 (2019)

Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa untuk kuesioner Gaya Kepemimpinan terdiri dari 15 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba kepada 30 responden, maka hasil untuk kuesioner lingkungan kerja 15 butir pernyataan dinyatakan valid. Tingkat validitas ini menjadi penting, karena sebagai syarat bahwa peneliti dapat dilanjutkan ke langkah berikutnya. Sementara itu, Tabel .6 berikut ini menunjukkan hasil uji validitas variabel variabel kinerja pegawai. kerja pegawai kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat.

Tabel 6.  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item Pernyataan	Korelasi	Angka Kritis	Tingkat Validitas
1	0,434	0,361	VALID
2	0,557	0,361	VALID
3	0,562	0,361	VALID
4	0,713	0,361	VALID
5	0,751	0,361	VALID
6	0,668	0,361	VALID
7	0,474	0,361	VALID
8	0,406	0,361	VALID
9	0,686	0,361	VALID
10	0,406	0,361	VALID
11	0,724	0,361	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21 (2019)

Perhitungan validitas menggunakan program komputer SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa untuk kuesioner Motivasi Kerja terdiri dari 11 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba kepada 30 responden, maka hasil untuk kuesioner kinerja dengan 11 butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 5 dan 6, dilihat hasil uji dari 11 butir pernyataan yang diisi 30 responden menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, jadi semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas instrumen yang penulis gunakan yaitu teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya. Dalam hal ini nilai r alpha harus lebih besar dari 0,600 agar dapat dianggap reliabel. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 21 dan kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 responden maka hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada tabel 7 dan 8 berikut ini :

Tabel 7.  
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Untuk Variabel	Koefisien Alfa Croanbach	Keterangan Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X)	0,734	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,742	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21 (2019)

Berdasarkan landasan teori yang penulis ungkapkan sebelumnya, bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel apabila menunjukkan angka di atas 0,60,. Dari data pada tabel *Croanbach Alpha* menunjukkan angka di atas 0,60 yaitu 0,734 untuk gaya kepemimpinan (X) dan 0,742 untuk motivasi kerja (Y) yang berarti tingkat kemantapan *alpha* dapat dikatakan reliabel. Sementara itu untuk uji korelasi diperoleh hasil pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8.  
Hasil Uji Korelasi

Correlations		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,660**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,660**	1

Sig. (2-tailed)	,000		
N	30	30	

umber: Hasil Olah Data SPSS 21 (2019)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi melalui SPSS 21 tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi sebesar 0,660 dengan *P-value* 0,000. Dengan jumlah data sebanyak 30, maka diperoleh r tabel  $\alpha=0,66$ . Hal ini menunjukkan jumlah r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,660 > 0,361$ ). Sedangkan *P-value* sebesar 0,000. Karena *P-value* lebih kecil dari 0,005 maka hal ini dinyatakan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,660. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Karena nilai  $r=0,660$  yang berarti berada pada interval 0,600-0,799 maka dinyatakan memiliki hubungan yang kuat. Dari hasil tersebut dapat tergambar betapa pentingnya gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi. Untuk uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 21 dan kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 responden maka hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada Tabel .9 berikut ini

Tabel 9.  
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 <sup>a</sup>	,436	,416	3,394

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

umber: Hasil Olah Data SPSS 21 (2019)

Angka R didapat 0,660, artinya korelasi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,660. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Sementara itu, *R Square* atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,436, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi faktor lain baik *intern* atau *ekstern*. Untuk faktor *ekstern* seperti lingkungan kerja yang menyenangkan,



komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggungjawab, dan peraturan yang berlaku. Faktor *intern* seperti kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja. Sementara itu Tabel.10.berikut ini adalah hasil uji persamaan regresi :

Tabel 10.  
Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,143	5,268		3,254	,003
Gaya Kepemimpinan	,458	,099	,660	4,650	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21 (2019)

Dari Tabel.10 tersebut diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 17,143 + 0,458 X$$

Penelitian yang terkait dengan tema yang sama telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antar lain yang dilakukan oleh Xaverius Sinuraya dari Unika Parhayangan Bandung pada tahun 2018, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Gardenia Makmur Selaras. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari Gaya Kepemimpinan (Variabel X) terhadap Motivasi (Variabel Y) sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Heri Kiswanto dari Prodi Ilmu Komunikasi , Fakultas Ilmu Komunikasi Dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun yang sama dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta menunjukkan hasil pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah 65,8 % , sisanya 34,2 dipengaruhi faktor lain. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Arini Yulianita dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja CV .Cipta Nusa Sidoarjo menunjukkan hasil pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah 89.8 % , sisanya 10,2 % dipengaruhi faktor lain.

Dari tiga penelitian terdahulu terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kinerja, dan hasil tersebut mendukung penelitian yang penulis lakukan , namun yang berbeda adalah prosentase pengaruh ketiga penelitian tersebut sangat tinggi, sementara untuk penelitian yang penulis lakukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi hanya 43,6 % , sisanya 56,4 % karena faktor lain, sehingga fokus pimpinan dalam instansi tempat penelitian ini hendaknya jangan dititiberatkan pada aspek kepemimpinan saja, namun mulai diarahkan kepada faktor non pemimpin baik itu faktor *intern* atau *ekstern organisasi* seperti lingkungan kerja, kompensasi, kematangan pribadi, tingkat pendidikan dan beberapa faktor lainnya.

Penelitian yang penulis lakukan ini tentu saja memiliki beberapa keterbatasan antara lain, masih perlunya beberapa variabel lain diluar gaya kepemimpinan yang perlu juga diteliti, adanya target responden yang harusnya mengisi kuisioner, namun tidak hadir pada saat penyebaran kuisioner tersebut dan jumlah referensi penelitian terhadulu maupun referensi buku yang perlu ditambah untuk mendukung penelitian tersebut.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan nilai gaya kepemimpinan, maka nilai motivasi kerjanya bertambah sebesar 0,458 atau setiap nilai motivasi kerja bertambah 1 (satu) satuan, maka nilai gaya kepemimpinan 45,8. Dengan demikian, berdasarkan data dan hasil penelitian “Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat” diperoleh hasil yang signifikan dengan persentase sebesar 43,6% dan persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu  $Y = 17,143 + 0,458X$  yang berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan (satu) 1 maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,458 pada konstanta 17,143.

Dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan ini maka disarankan agar para pimpinan yang membawahi pegawai pada kantor Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat harus selalu memperbaiki kualitas dan gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan memprngaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun konsentarsi pimpinan dalam instansi tempat penelitian ini hendaknya jangan hanya di titiberatkan pada aspek kepemimpinan saja, namun mulai diarahkan kepada faktor non pemimpin baik itu faktor *intern* atau *ekstern organisasi* seperti lingkungan kerja, kompensasi, kematangan pribadi, tingkat pendidikan dan beberapa faktor lainnya karena faktor tersebut berkontribusi sebesar 54,6 % terhadap peningkatan motivasi kerja.

#### REFERENSI

- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eko Widodo, S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Evaluasi Kinerja SDM (R. Refika, ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Nugraha, Y. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. General Finance Cabang Serang. Jurnal Ilmiah Revenue, 2(2), 80–90. <http://aakpi-stekpi.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/01.-Jurnal-Pak-Yayan.pdf>
- Prayitno, N. (2017). Kepemimpinan. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (P. Christian, ed.). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Administrasi Pendidikan, 2(1), 536–831. <http://webadmin.ipusnas.id/ipusnas/publications/books/62377>