 ISBN : 978-602-19681-6-1

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

Mohamad F.N. Aulady[1)], Felicia T. Nuciferani[2)], Mey R. Nugraheni[3)]
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 menunjukan 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 nilaisignifikasi 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

Humanresourcesbecomedecisivefactordeterminingthesuccessofconstructionprojec t.However,variouscharacteristics of peopleinproject organization may triggervariousinsightsandmindframeswhichthenaffectmotivationfor work and the quality of employees'performances, and finally hamper the working efficiency. For thisreason,theresearcheranalyzedfactorsofworkingmotivationandleadershipstylein fluenceaswellasfiguredoutbothcorrelationsat"x"companyinSurabaya. Theresearchresultindicatedthattheleadershipstyleoriented Joassignmentandworkin gmotivationforhavingsocialrelationshipbecame the most dominant factors for employees in stafflevel.Leadership style influencing the employees' working motivation could be nottcedfromthe value of simple linear regression equation y = 1.384 + 1. 935x + e. It meansthat working motivation depends on leadership style as the increase and decrease of x variable value used to be followed by the

 ISBN : 978-602-19681-6-1

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

***Keywords**:motivation factor,leadership style, StatisticalProduct 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

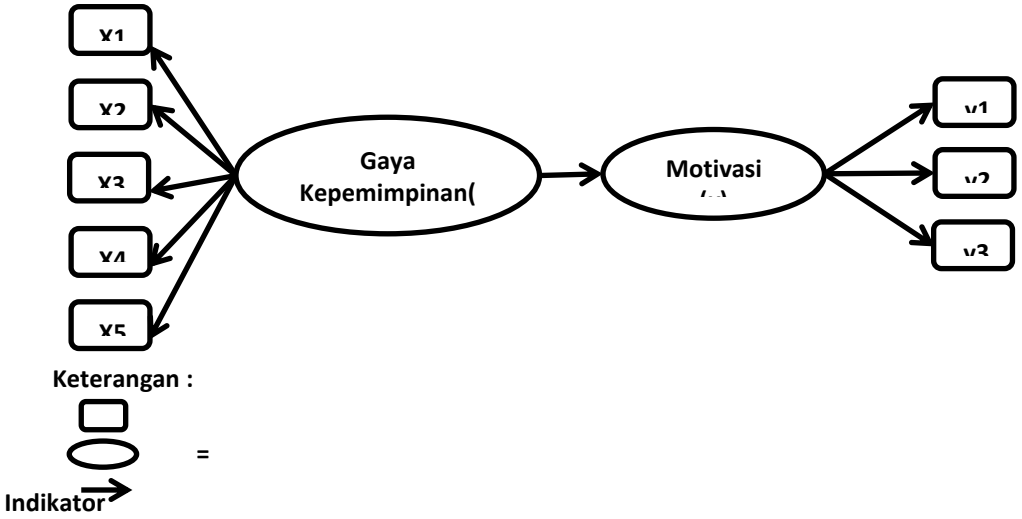
Kepemimpinanmerupakan hubungan kekuatan dan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dengan yang dipimpin, dimana hubungan tersebut mencerminkan seseorang atau sekelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan/kekuasaan yang ada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

Fungsi kepemimpinan berhubunganlangsungdengansituasi 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

ISBN : 978-602-19681-6-1

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(Simbolon, 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

ISBN : 978-602-19681-6-1

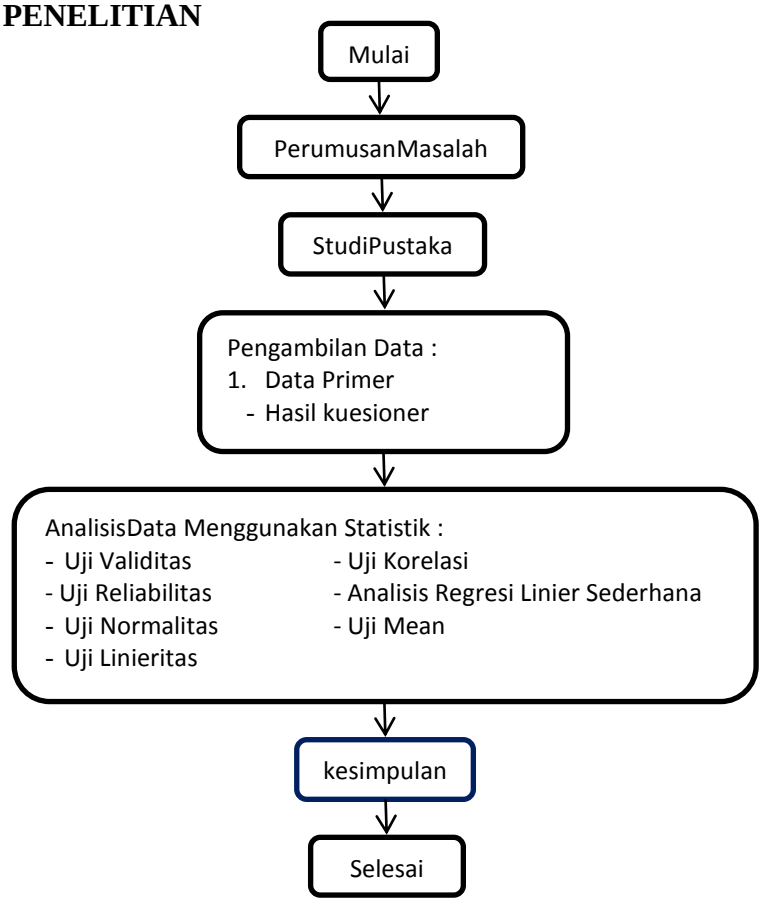
dalam riset berupa survei(Rudi, 2013).penelitian yang sering menggunakan skala ini adalah bila penelitianmenggunakan jenis penelitian survei deskriptif.Dalammenanggapi pertanyaan dalam skala likert,responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari 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).Penelitianini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan di teliti tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan.

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

Hasiluji 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 penelian 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 factoryang 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.

ISBN : 978-602-19681-6-1

METODE PENELITIAN



Gambar 3.1 Bagan Alir Penelitian.

- **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran data kuisionerpada 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 kuesionertentang profil sosial dan identifikasi responden, data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial sepertiusia, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari karyawan, karyawanyang dipilih terdiri dari 4 divisi yaitu Div.Rek.Umum, Div.Pemeliharaan dan perbaikan, Div.Kapal niaga dan Div.Desain.

- **Analisis DataStatistik**

Analisis data statistik dilakukan dengan beberapa pengujian diantaranya pengujiandasar 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 mencarinilai pengaruh dan hubungan antaradua variabel

 ISBN : 978-602-19681-6-1

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 dilakuan selama ± 1 bulan. Kuisioner disebarkan 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 menunjukan banyaknya responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1Prosentase 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 menunjukan 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 programaplikasi pengolah data statistik SPSS-20yaitu 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 rtabel (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 datayang lebih *valid*, hanya data yang *valid* yang dapatdigunakan 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	***Corrected Item-Total Correlation***	*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	***Corrected Item-Total Correlation***	*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.

VariabelTidak 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 programaplikasi 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	Terjalinnya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja.	
y7	Anda dan sesama rekan kerja anda sering bersosialisasi walaupun di luar pekerjaan (silahturahmi).	
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

Ujireliabilitasmenggunakan aplikasi pengolah data statistikSPSS-20.denganperolehan nilai*Cronbach'sAlpha*dan dibandingkandengan nilairhasil uji reliabilitas pada tabel4.6:

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. Untukjumlahdata (n) sebanyak 40, diperolehnilai r sebesar 0.3120. Nilai r hitung dibandingkan dengan nilaioutput*Cronbach's Alpha*.Padagaya kepemimpinan didapatkan nilai *alpha*yaitu 0,848> nilai r hitung 0,3120sehingga kuisioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Danpada uji reliabilitas faktor motivasi kerja didapatkan nilai alpha yaitu 0,926> nilai r hitung0,3120 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 tabel4.7:

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 tabel4.7 menunjukkan hasil uji normalitas data yang baku pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pengujian ini dengan menggunakan program aplikasi pengolah data statistikSPSS-20 berdasarkan pada hasil uji normalitas*Kolmogorov–Smirnov*. Dengan taraf signifikasi alpha 0.05 diperoleh nilai sig.>alphayaitu0.200>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

			Sum of Squares	***df***	***Mean Square***	***F***	***Sig.***
Faktor_Motivasi * Gaya_Kepemimpinan	*Between Groups*	*(Combined)*	266,220	29	9,180	3,895	,014
		Linearity	172,698	1	172,698	73,280	,000
		Deviation from Linearity	93,522	28	3,340	1,417	,288
	Within Groups		23,567	10	2,357		
	Total		289,787	39			

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Dari hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikasi pada *Linearity* sebesar 0,000 yang artinya 0,000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabelfaktor motivasi dangaya kepemimpinan terdapat hubungan yang linier.

Analisis Korelasi

Korelasi atau hubungan timbal balikmerupakan angka yang menunjukan 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	*Pearson Correlation*	1	,772**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Faktor_Motivasi	*Pearson Correlation*	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2016.

Dari hasil analisis korelasi (r) sederhanadidapat hasil korelasi antara gaya kepemimimpinan dengan faktor motivasi kerja karyawan yangbernilai+ 0,772 artinya bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimimpinan 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 rendahnyatingkat motivasi kerja karyawan bergantung pada tinggi atau rendahnya kualitas gaya

kepemimpinan seorang pemimpin.Dengan perolehan nilai signifikan 0,000 < 0,05artinya bahwa ada hubungan yang berarti antara gaya kepemimimpinan 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 tabel4.10:

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 menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawankarena perolehan nilai signifikan 0,000<0,05 nilai alpha.Analisisdiperoleh model persamaan regresi linier sederhana Y=1,384+1,935*x*+*e*.Konstanta memiliki nilai sebesar 1,384, artinya jika variabel gaya kepemimpinan (*x*)nilainya 0, maka variabel faktor motivasi(*y*) nilainya adalah 1,935.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*berartiadanya motivasi kerja karyawan tergantung pada gaya kepemimpinan.

Uji Mean

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

$$\frac{\sum_i Valid}{n} = \frac{x1}{40} + \frac{x3}{40} + \frac{x6}{40} + \frac{x7}{40} + \frac{x8}{40} + \frac{x14}{40} + \frac{x15}{40} + \frac{x17}{40} + \frac{x19}{40} + \frac{x20}{40} =$$

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

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 kepemiminan diperoleh nilaiterbesar yaitu 4,25yaitu 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.

Variabel	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 4,20Hubungan 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 hasilpenelitian yang dilakukandapat disimpulkan bahwa :

a. Faktor motivasi yang paling dominanpada karyawan di *level*staf pada perusahaan *X* yang bergerak pada bidang kontraktor berkedudukan di Surabaya adalah hubungan sosialpekerja padalingkungan pekerjaan.
b. Gayakepemimpinan 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.
c. Berdasarkan hasil nilai uji signifikasi diperoleh nilai sig.0,000<0,05 artinya gayakepemimpinan mempunyaipengaruhterhadap motivasi kerja karyawandanhasil analisis regresi linier sederhana diperoleh model persamaan Y=3,410+1,306*x*+*e*. Dari hasil analisis korelasi sederhanadidapat nilai sebesarr=+0,772Artinya terjadi hubungan yang kuat antara kedua variabel karena hasil nilai analisis mendekati nilai1dan bernilai positif.

Saran

Penelitianselanjutnya hendaknya mengarahkanpenelitianpada obyek dan lingkup yanglebih luas danperlu 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 penitian.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mandor terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja pada Proyek Konstruksi Gedung di Surabaya. (P. Agusta, Ed.) *PENGARUH GAYA KAzEPEMIMPINAN 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 Dipoonegoro.

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.* Yoyakarta: 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.