

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI EKSPEDISI POS TRUCUK JAWA TENGAH

Oleh : Akka Latifah Jusdienar

email : akkadinar@yahoo.com

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style on Work Motivation of central java expedition Post Office Employees. This study aims to determine the effect of leadership style on employee work motivation. The research sample at the central java expedition Post Office in the delivery section was 75 active employees. Analysis of the data used is simple linear regression analysis, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination, as well as the classical assumption test.

This study is a quantitative study using questionnaire data that has been tested for validity and reliability, and the data analysis technique used to answer the hypothesis is simple linear regression analysis.

Work Motivation (v) = 4.279 + 0.584 Leadership Style + e (error)

The results of this study indicate that leadership style has an effect on employee work motivation at the central java expedition Post Office, as evidenced by the t value of 7.692 which is greater than t table of 1.992, with a significance value of 0.000, which is smaller than the level of significant 0.05; and a regression coefficient of 0.584. From the R Square value of 0.448 or 44.8%, it can be concluded that job satisfaction has an effect on the performance of central java expedition pos employees but is less significant.

Keywords: Leadership Style and Work Motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era saat sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya kepuasan kerja karyawan. Permasalahan ini merupakan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja pada saat kurang motivasi dan pengawasan.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti sejauhmana *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah*.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Secara etimologi (Echols, 2016) pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata *pimpin (to lead)* kemudian dengan menambah imbuhan (konjugasi) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ ketaatan para pengikut bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat diterapkan dalam situasi yang dihadapi, sesuai yang diungkapkan Mulyasa (2004:31) dan Wahjosumidjo (2003:13) adalah :

- Gaya Instruksi**
Gaya ini diterapkan jika bawahan tingkat kematangan rendah dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Disini pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas sedangkan hubungan hanya dilakukan sekeadarnya saja.
- Gaya Konsultasi**
Gaya ini diterapkan apa bila kondisi bawahan dalam taraf rendah sampai moderat bawahan telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Disini pemimpin dituntut selalu memberikan petunjuk yang cukup. Dalam tingkat kematangan bawahan seperti ini diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.
- Gaya Partisipasi**
Gaya ini diterapkan apa bila tingkat kematangan bawahan berada pada tahap kematangan moderat sampai tinggi. Bawahan mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Disini pemimpin secara bersama-sama melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini namun upaya hubungan perlu di tingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.
- Gaya Delegasi**
Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan bawahan telah tinggi. Disini bawahan telah dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri melalui pengawasan umum. Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekeadarnya.

Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Doni Juni Priansa (2015:71) menyatakan bahwa: “Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Malayu S.P Hasibuan (2016:143), bahwa : “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Anwar Prabu (2015:94) bahwa : “Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.”

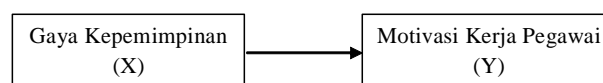
Veizthal Rivai (2015:87) bahwa : “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Menurut Herzberg diterjemahkan Hasibuan (2017: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2014:47) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisa masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, desain penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah desain deskriptif dan verifikatif, di mana disebut desain deskriptif karena menggunakan analisis regresi dengan menggunakan *metode survey*, dan desain verifikatif digunakan untuk menguji

hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Metode *survey* merupakan penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, dan politik dari suatu kelompok atau suatu daerah. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti mempunyai tingkatan atau berstrata, maka sampel ini diambil stratum sehingga setiap strata atau tingkatan mempunyai sample yang mewakili dalam penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable X (gaya kepemimpinan) dan variable Y (motivasi kerja pegawai).

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent*)
 Variable bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebuah perubahan atau timbulnya *Variable Dependent* (terikat). Adapun yang menjadi *variable independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan.
2. Variabel Terikat (*Dependent*)
 Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi *variable dependent* (terikat) adalah Motivasi kerja.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah (Sumber data : Mei 2021) pada ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah yang berjumlah 302 pegawai aktif.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel pengambilan anggota sampel populasi yang

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81).

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai jumlah karyawan ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah adalah sebanyak 302 orang, Menurut Husen Umar (2002:59) untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan 10%

Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut :

$$n = \frac{302}{1 + 302 (0,1)^2}$$

$$= \frac{302}{4,02}$$

$$n = 75,12 \text{ H}^{\text{TM}} \text{ 75}$$

Dalam penelitian ini maka jumlah sampel 75 orang. Sampel diambil dari bagian Antaran sebanyak 75 pegawai antaran.

ANALISA DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 20, pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel/r kritis (Sugiyono 2016).

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r correlation	r tabel	Sig	Alpha	Validitas
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,275	0,224	0,017	0,05	Valid
	X2	0,302	0,224	0,008	0,05	Valid
	X3	0,389	0,224	0,001	0,05	Valid
	X4	0,285	0,224	0,013	0,05	Valid
	X5	0,393	0,224	0,000	0,05	Valid
	X6	0,434	0,224	0,000	0,05	Valid
	X7	0,182	0,224	0,118	0,05	Tidak Valid
	X8	0,200	0,224	0,086	0,05	Tidak Valid
	X9	0,288	0,224	0,012	0,05	Valid
	X10	0,229	0,224	0,048	0,05	Valid
	X11	0,101	0,224	0,388	0,05	Tidak Valid
	X12	0,233	0,224	0,044	0,05	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,113	0,224	0,334	0,05	Tidak Valid
	Y2	0,284	0,224	0,014	0,05	Valid
	Y3	0,241	0,224	0,037	0,05	Valid
	Y4	0,282	0,224	0,014	0,05	Valid
	Y5	0,331	0,224	0,004	0,05	Valid
	Y6	0,427	0,224	0,000	0,05	Valid
	Y7	-0,125	0,224	0,286	0,05	Tidak Valid
	Y8	-0,320	0,224	0,783	0,05	Tidak Valid
	Y9	0,165	0,224	0,158	0,05	Tidak Valid
	Y10	0,343	0,224	0,003	0,05	Valid
	Y11	0,320	0,224	0,005	0,05	Valid
	Y12	-0,216	0,224	0,063	0,05	Tidak Valid

Sumber data primer diolah SPSS

Dari rangkuman hasil validitas item pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa dari 24 item pernyataan kuesioner ada 16 pernyataan yang valid dan 8 butir pernyataan yang tidak valid. Butir-butir pernyataan yang valid dan tidak valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 20, pada tabel *item total statistics* pada kolom *pearson correlation* dan *signifikansi*. Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan 9 dari 12 pernyataan yang valid, karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,224 dan nilai signifikannya kurang dari nilai alpha yaitu 5%. Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Kemudian untuk variabel motivasi kerja terdapat 7 dari 12 butir pernyataan yang dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,224 dan 5 butir pernyataan yang dikatakan tidak valid karena nilai r hitung < dari r tabel, maka pernyataan tersebut tidak dapat lagi dijadikan acuan untuk penelitian yang selanjutnya, dan item kuesioner yang valid masih dapat dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian Triton (2015) menyatakan jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan *rentang* yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 20, dengan formulasi *Alpha Cronbach*. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap kedua instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	9	0,589	Cukup Reliabel
2.	Motivasi Kerja (Y)	7	0,629	Reliabel

Sumber data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk gaya kepemimpinan adalah 0,589 dan motivasi kerja 0,629 hal ini berarti bahwa untuk seluruh item pernyataan gaya kepemimpinan dinyatakan cukup reliable sedangkan untuk pernyataan motivasi kerja dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov.

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov dilakukan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku merupakan data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk **Z-Score** dan diasumsikan **normal**. Jika signifikansi **di atas 0,05** maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi adalah **normal** (simetris). Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi **di bawah 0,05 berarti** data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal, berarti data tersebut tidak normal.

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.69783094
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779

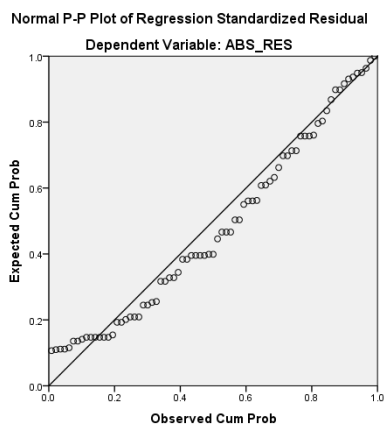
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data primer diolah SPSS

Pada tabel 4.13 dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,779 karena signifikansi data $X > 0,05$ yaitu $0,779 > 0,05$ maka disimpulkan pada penelitian ini tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data diuji dengan data normal baku, artinya data yang diuji **normal**.

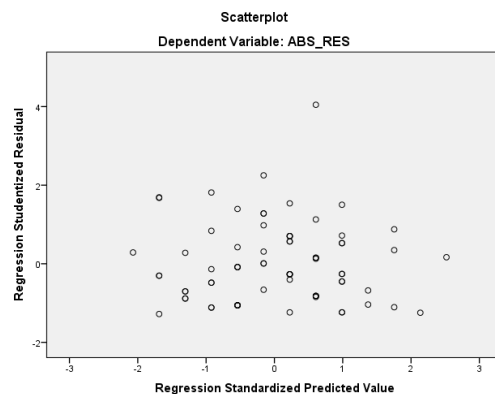
Gambar 4.2
 Grafik normal P-P Plot



Sumber data primer diolah SPSS

Dalam mendeteksi normalitas data menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov yang dipadukan dengan kurva **Normal P-P Plots** Ketentuan pengujian ini adalah, bila residual berasal dari ditribusi normal maka nilai sebaran data chart tersebar pada sekeliling garis dan mengikuti garis diagonal, **sehingga normalitas terpenuhi**

Gambar :4.3
 Grafik Scatterplot



Sumber data primer diolah SPSS

Dari gambar 4.2 grafik scatterplot diatas dapat dilihat jelas tidak ada pola yang jelas pada grafik dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Linearitas

Uji asumsi klasik linearitas digunakan untuk memilih regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai α (alpha) yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity $> \alpha$ (alpha) 0,05 maka nilai tersebut linear.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI KERJA * GAYA KEPEMIMP INAN	(Combined)	203.294	12	16.941	5.743	.000
	Between Groups	172.872	1	172.872	58.603	.000
	Deviation from Linearity	30.422	11	2.766	.938	.511
	Within Groups	182.892	62	2.950		
Total		386.187	74			

Sumber data primer diolah SPSS

Pada tabel diatas didapat nilai signifikansi dari Deviation from Linearity sebesar $0.511 > 0.05$ (alpha) yang artinya terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel Motivasi Kerja (Y).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dan memprediksi variable terikat dengan menggunakan variable bebas.

Pendapat lain menurut Gujarati dalam Jonathab Sarwono mendefinisikan analisis regresi sebagian kajian terhadap hubungan satu variable yang disebut sebagai variable yang diterangkan (*the explained variable*) dengan satu atau dua variable yang menerangkan (*the explanatory*). Variabel pertama disebut juga sebagai variable tergantung dan variable kedua di sebut sebagai variable bebas.

Metode ini juga bias digunakan sebagai ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variable X terhadap naik turunnya suatu tingkat variable Y, begitupun sebaliknya. Rumus Regresi Linear Sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

a = Harga Y bila X=0 (Harga Konstan)

b = Angka arah atau Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Gaya Kepemimpinan

e = error atau sisa

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.279	3.014		1.420	.160
1 GAYA KEPEMIMPINAN	.584	.076	.669	7.692	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber data primer diolah SPSS

Dari data Tabel 4.16 diatas diperoleh koefisien X sebesar 0,584 dengan nilai konstanta 4,279. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam bentuk persamaan regresi:

$$Y = 4,279 + 0,584X + e$$

Konstanta sebesar 4,279 berarti bahwa apabila tidak ada Gaya kepemimpinan maka Motivasi kerja didapatkan nilai sebesar 4,279. Koefisien regresi sebesar 0,584 berarti bahwa Gaya kepemimpinan naik 1 angka maka Motivasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,584 atau 58,4%.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2016:95), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 pada tabel *Model Summary* kolom *R Square*. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai R Square karena model penelitian adalah regresi sederhana

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.440	1.709

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber data primer diolah SPSS

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R² merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh R Square sebesar 0,448 maka, korelasi atau hubungan antara variabel dependen dan independen sebesar 44,8%. Variabel Independen gaya kepemimpinan merupakan predictor variabel bagi Motivasi kerja pegawai. Kontribusi variabel independen gaya kepemimpinan sebesar 44,8%, itu artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah sebesar 44,8%, sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji hipotesis merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kesalahan atau kebenaran dari hasil hipotesis nol dari sampel.

$T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_a

$T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_a

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu (Ghozali, 2016):

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel: 4.18

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.279	3.014		1.420	.160
1 GAYA KEPEMIMPINAN	.584	.076	.669	7.692	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber data primer diolah SPSS

Dari hasil koefisien regresi maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,584, selain itu memiliki nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 7,692 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,992, serta memiliki nilai probabilitas signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah

Interpretasi Hasil

Interpretasi data perlu dilakukan peneliti untuk memberikan arti mengenai bagaimana tindakan yang dilakukan mempengaruhinya. Interpretasi data juga penting untuk menantang peneliti agar mengecek kebenaran asumsi atau keyakinan yang dimilikinya.

Dari Uji Linearitas didapatkan hasil nilai signifikansi dari Deviation from Linearity sebesar $0.511 > 0.05$ (α) yang artinya terdapat hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel motivasi kerja (Y) di Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, yaitu nilai konstanta (C) yang di dapat adalah 4,279. Sedangkan nilai koefisien pada variabel gaya kepemimpinan adalah 0,584, sehingga dapat di tulis persamaannya sebagai berikut:

$$\text{Motivasi Kerja} = 4,279 + 0,584 \text{ Gaya Kepemimpinan} + e \text{ (error atau sisa)}$$

Konstanta sebesar 4,279 berarti bahwa apabila tidak ada gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai didapati nilai sebesar 4,279. Koefisien regresi sebesar 0,584 berarti bahwa jika gaya kepemimpinan naik 1 angka maka motivasi kerja pegawai Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah akan mengalami kenaikan sebesar 0,584 atau 58,4%.

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh R Square sebesar 0,448, maka korelasi atau hubungan antara variabel dependen dan independen sebesar 44,8%. Variabel Independen gaya kepemimpinan merupakan predictor variabel bagi motivasi kerja pegawai. Kontribusi variabel independen gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah sebesar 44,8%, sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu pada uji t (memiliki nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 7,692 lebih besar dari t_{tabel} 1,992. maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah, nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yaitu memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (motivasi), maka dilakukan pengolahan data dengan program SPSS. Hasil pengolahan data sudah melalui uji validitas dan reliabilitas, hasil dari pengujian menunjukkan dari 24 pernyataan, data yang valid ada 16 pernyataan dan ada 8 pernyataan yang tidak valid, sehingga pernyataan yang tidak valid tersebut tidak relevan lagi untuk dipakai di penelitian- penelitian berikutnya. Sedangkan untuk uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel, sedangkan pada variabel kinerja dinyatakan cukup reliabel, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dapat dilihat pada uji t yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah, hal itu dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari nilai α ($\alpha = 0,05$). Hal tersebut juga didukung dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai

t_{tabel} . Nilai t_{hitung} yang didapat sebesar 7,692 lebih besar dari t_{tabel} 1,992. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Pos Pemeriksa Jakarta Timur.

Untuk mengetahui seberapa besar hasil koefisien determinasi R variabel penelitian dapat dilihat pada nilai R Square. R Square yang didapat sebesar 0,448 atau 44,8%, yang artinya motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 44,8% sedangkan 55,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUPAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja Pegawai ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian bahwa nilai hubungan antara variable Gaya kepemimpinan dengan Motivasi kerja pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Jakarta Timur sebesar 0,669 yang berarti signifikan. Sedangkan hasil R Square sebesar 0,448 atau 44,8% yang berarti pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah sebesar 44,8%, sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. T_{hitung} sebesar 7,692 sedangkan T_{tabel} sebesar 1,992 maka $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh pada Motivasi kerja pegawai di Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah secara signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Kantor ekspedisi Pos Trucuk Jawa tengah.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil Uji R² menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2017. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Donni Junni Priansa. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Junni Priansa, Donni. 2015. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Ecols, John M. 2016. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2014. *Organizational Behaviour*, Edisi Kesepuluh, Penerjemah Drs. Benyamin Molan. PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga
- Rivai, H. Veithzal. 2015. *Performance Appraisal*. Edisi ke- 4. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. 2015. *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayati, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang*(Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Statistik Non Parametrik untuk Penelitian*”. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Statistik Non Parametrik untuk Penelitian*”. Cetakan ke-20 Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Triton .2015. *Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: ORYZA
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. 2016. *Gaya Kepemimpinan Rajawali Pers*, Jakarta
- Zainal, V.R. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Jurnal dan Karya Ilmiah Lainnya ;**
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus .2018.”*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia” Hal 125-135
- Fitriana Tri Lestari,2018.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Solo Prodi S1 Administrasi Bisnis*. Universitas Telkom
- Messy Yulandari.2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang Prodi Administrasi Pendidikan
- Rahim Abdul.2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Pertahanan Nasional Kota Medan*. Jurnal. Riset Manajemen dan Bisnis, 67-79.
- Yesa Martha Vita Simanungkalit dan Endang Setyaningsih, SE.,MM.2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines*. Prodi S1 Administrasi Bisnis Universitas Gunadarma Jakarta
- A. Shadare, Oluyesi dan Hamed T, Ayo.2016. *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*.
- Sumber Undang-undang:
 Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang “ Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 tentang Jaminan Sosial.