

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR
DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
KOTA TANJUNGPINANG**

Naskah Publikasi



Oleh

**RINI SUNANTI
NIM. 100563201123**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2014**

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa yang disebut dibawah ini :

Nama : RINI SUNANTI
NIM : 100563201123
Jurusan/Prodi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Alamat : JL. A. YANI, Gg. Kerto Sari, No.76, Tanjungpinang
Nomor Telp : 081365305165
Email : sunanti.rini@yahoo.co.id
Judul Naskah : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA KOTA TANJUNGPINANG

Menyatakan bahwa judul tersebut sudah sesuai dengan aturan tata tulis naskah ilmiah dan untuk dapat diterbitkan.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2014

Yang menyatakan,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Rumzi Samin, M.Si

NIDN. 1009037101

Wahjoe Pangestoeti, M.Si

NIDN. 0713097001

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR DENGAN MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
KOTA TANJUNGPINANG**

RINI SUNANTI

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISP, UMRAH, sunanti.rini@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Dalam melaksanakan fungsinya, seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda supaya dapat mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti apa yang menjadi sasaran-sasaran dan tujuan yang telah dibuat dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala Kantor PT Pelayaran Nasional Indonesia, untuk mengetahui motivasi pegawai yang ada di PT Pelayaran Nasional Indonesia, dan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia

Jenis penelitian yang digunakan pada skripsi ini yaitu penelitian asosiatif, yaitu suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Jumlah populasi yang digunakan yaitu sebanyak 12 orang responden dan sampel yang digunakan juga sebanyak 12 orang responden, seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel karena menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisa data menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur yang dipakai adalah Skala Likert. Kemudian untuk melihat hubungan menggunakan teknik analisis statistik koefisien korelasi *rank spearman's* (rs).

Hasil penelitian berdasarkan dari jawaban para responden (pegawai), pimpinan PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang menggunakan gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi daripada mengendalikan bawahan. Sedangkan untuk memotivasi para pegawai, pimpinan PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang menggunakan faktor *hygienic*. Kemudian dari hasil analisis koefisien korelasi rank spearman's, serta dibuktikan melalui uji hipotesis dengan hasil perhitungan rs hitung sebesar 0,787 dengan nilai rs tabel 0,648 dan α 5% atau 0,05.

Bahwa nilai rs hitung sebesar $0,787 > 0,648$ nilai rs tabel. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Jika dilihat dengan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi yang mempunyai arti bahwa mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat yaitu berada pada interval antara 0,60 – 0,799.

Kesimpulan dari penelitian ini dapat menjadi perhatian bagi pimpinan PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang maupun bagi para pimpinan-pimpinan lain dalam memotivasi para pegawai, supaya dapat bertindak dan bekerjasama dalam mewujudkan pencapaian tujuan pada organisasi atau perusahaan supaya dapat terus meningkatkan semangat kerja para pegawai dari masing-masing organisasi maupun perusahaan itu sendiri.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Pegawai

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR DENGAN MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA
KOTA TANJUNGPINANG**

RINI SUNANTI

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISP, UMRAH, sunanti.rini@yahoo.co.id

ABSTRACT

The successful leader is a leader who is able to manage or regulate the organization effectively and be able to implement effective leadership too. For that leaders should really to deliver the function as a effectively leader. In carrying out the functions of a leader to use different leadership styles depending in order to influence his subordinates to follow what the goals and objectives that have been made in the organization.

The purpose of this research was to known the leadership styles used by the head officer of PT Pelayaran Nasional Indonesia and for known employee motivation in the PT Pelayaran Nasional Indonesia, and to determine the relation of leadership style head office with employee motivation in PT Pelayaran Nasional Indonesia

This type of research used in this paper are associative research is a study that is looking for a relation between one variable with another variable. Total population used as many as 12 respondents and the sample used also as many as 12 respondents, the entire amount of the population used as a sample for using saturated or census sampling. The data analysis using quantitative methods of measuring instruments used are Likert scale. Then to see the relation using statistical analysis techniques Spearman's rank correlation coefficient (rs).

The results based on the answers of the respondents (employees), manager of PT Pelayaran Nasional Indonesia Tanjungpinang using oriented style is more emphasis on motivating employees rather than controlling subordinates. As for motivating employees, manager of PT Pelayaran Nasional Indonesia Tanjungpinang using hygienic factor. Then from the results of the analysis of Spearman's rank correlation coefficient, as well as proven through testing the hypothesis with the results of arithmetic calculations rs value of 0.787 to 0.648 rs tables and a 5% or 0.05.

The value of is calculated of $0.787 > 0.684$ rs values of table. Then in this research H_0 is rejected and H_a accepted, which means the existence of a positive relation between leadership style and significant with employee motivation. If one considers the correlation coefficient table interpretation guidelines which means that the levels have a strong relation that is in the interval between 0.60 - 0.799.

The conclusion of this research may be a concern for the management of PT Pelayaran Nasional Indonesia Tanjungpinang as well as for other leaders in order to motivate employees to act and cooperate in realizing the achievement of objectives in the organization or company in order to continue to improve the morale of the employees of the respective organizations and companies themselves.

Keyword : Leadership Style and Employee Motivation

LATAR BELAKANG

Pelaksanaan fungsi manajemen merupakan suatu persyaratan mutlak yang diperlukan agar dapat menjamin berjalannya roda organisasi dengan sebaik-baiknya sebagai serangkaian tugas-tugas pokok yang dikelompokkan sedemikian rupa sehingga mampu menggambarkan cara kerja keseluruhan komponen-komponen organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, disamping itu sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi tersebut akan memiliki

Memotivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai. Motivasi kerja ini merupakan subjek yang penting bagi seorang pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan orang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mengetahui dan memahami bagaimana para pegawai berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi mereka sesuai dengan yang diinginkan dalam organisasi tersebut. Menurut Mondy Wayne (Moekijat, 2010: 6), “ ... pada dasarnya, manajer-manajer itu mencapai sesuatu melalui kegiatan orang-orang lain, yang memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif ...”

Setiap pemimpin pasti beraneka ragam cara dalam memimpin suatu organisasi dalam mengarahkan dan mengendalikan pegawainya. Dapat dikatakan gaya

korelasi terhadap kemajuan organisasi jika keberadaannya memiliki kualitas yang dapat diandalkan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh kesadarannya bersedia mengikuti kehendak-kehendak seorang pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya (pegawai) akan menentukan efektifitas kepemimpinan.

kepemimpinan dari setiap pimpinan pada suatu organisasi yaitu mengarahkan dan mengendalikan pegawainya dengan cara mereka sendiri. Dalam organisasi pemberian motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja yang baik bagi para pegawainya, dan semangat kerja yang tumbuh dalam pencapaian tujuan dari pimpinan dan tujuan dari organisasi itu sendiri. Motivasi yang tercipta dari gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi akan mempermudah dalam teknik kerja baik secara tim, maupun individu yang akan menjadi pondasi yang kuat pada suatu organisasi tersebut.

PT Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) adalah maskapai pelayaran nasional Indonesia. PT Pelni yang awalnya dari Yayasan Penguasaan Pusat Kapal-Kapal (Pepuska) yang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Perhubungan

dan Menteri Pekerjaan Umum tertanggal 5 September 1950. Berikutnya dari pengamatan penulis pada saat melakukan pra survey di lokasi penelitian, maka terdapat beberapa kejadian yang tampak atas masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

- a. Kejadian yang tampak berkenaan dengan gaya kepemimpinan:
 1. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh kepala kantor kepada pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang
 2. Kurang jelasnya kepala kantor dalam memberikan perintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan terhadap pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang
 3. Terlalu ketatnya pengawasan yang diberikan oleh kepala kantor terhadap pegawainya dalam menjalankan tugas di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang
- b. Kejadian yang tampak berkenaan dengan motivasi kerja pegawai:
 1. Karena terlalu kecilnya ruangan kantor sehingga membuat pegawai merasa setiap pekerjaannya selalu diawasi oleh kepala kantor di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang
 2. Adanya pembatas bagi pegawai dalam memberikan pendapat maupun saran kepada kepala kantor sehingga pegawai tidak bebas dalam berkeaktivitas di PT Pelayaran

Nasional Indonesia Kota
Tanjungpinang

Dari kejadian-kejadian yang tampak tersebut di atas, penulis tertarik melakukan pengkajian terhadap topik ini secara mendalam dalam suatu penelitian ilmiah, yang kemudian diberi judul: ***“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Dengan Motivasi Kerja Pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Kota Tanjungpinang”***.

1.1 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka terindikasi bahwa sikap kepala kantor sangat berperan dalam memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Pegawai yang termotivasi dengan adanya sikap keterbukaan dalam berkomunikasi yang diberikan oleh kepala kantor dalam melaksanakan pekerjaan maka pegawai tersebut akan dapat bekerja secara optimal pula. Demikian pula jika pegawai merasa tidak pernah mendapatkan motivasi dari kepala kantor dan merasakan adanya jurang pembatas diantara kepala kantor dan pegawai dalam melakukan pekerjaan maka para pegawai pun tidak akan bekerja secara optimal terutama dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Maka penulis mencoba menuangkannya ke dalam rumusan masalah sebagai berikut yaitu: ***“Bagaimanakah Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor dengan Motivasi Kerja Pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Kota Tanjung Pinang?”***.

1.2 Tujuan Dan Kegunaan

1.2.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan adanya:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan (X) kepala Kantor PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai (Y) di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Pelni) Kota Tanjungpinang.

1.2.2 Kegunaan Penelitian

- a. Secara Teoritis, dapat mengembangkan disiplin ilmu khususnya Ilmu Administrasi Negara yaitu konsep Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja.
- b. Secara Praktis, dapat berguna sebagai masukan bagi PT. Pelayaran Nasional Indonesia dalam meningkatkan hubungan gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai.

1.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2001:39), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan pada teori dan permasalahan di atas maka penulis mencoba merumuskan suatu hipotesis yang nantinya akan digunakan untuk langkah berpijak dalam melakukan penelitian yaitu:

Ho : Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia di kota Tanjungpinang.

Ha : Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT. Pelayaran Nasional Indonesia di kota Tanjungpinang.

Hipotesis di atas terdiri dari dua variabel yaitu:

1. Variabel Independen (variabel bebas X), Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari indikator sebagai berikut:

- 1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat
- 2) Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi

1. Variabel Dependen (variabel terikat Y), Motivasi Kerja Pegawai yang terdiri dari indikator sebagai berikut:

- 1) Faktor hygiene
- 2) Faktor motivator

KERANGKA TEORITIS

Untuk mendukung pembahasan mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor dengan Motivasi Kerja Pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang, maka diperlukanlah berbagai kajian teoritis mengenai konsep-konsep yang berhubungan dengan pembahasan peneliti yang mengacu pada pendapat ahli dan sumber-sumber yang relevan.

Menurut Stoner (Pasolong, 2010:120) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi kinerja pekerja. Dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan, dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan.

Hasibuan (Sutrisno, 2009: 110) mengatakan bahwa “Motivasi berasal dari kata motif, istilah motivasi sama artinya dengan kata-kata motive, dorongan alasan dan *driving forces*. Motif adalah pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dari manusia yang menyebabkan manusia bertindak”. Jadi motif merupakan tenaga penggerak bagi seseorang untuk bertindak. Manusia bertindak bersumber pada keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian motif seseorang bersumber pada bermacam-macam kebutuhan.

Menurut Herzberg (Sutrisno, 2009: 132), kesimpulan dari teori dua faktor yang di peloporinya ini menggambarkan bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas sering timbul di dalam diri pelaksana (faktor motivator) sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggungjawab.

Di pihak lain, pada diri para karyawan terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygienic factor*). Faktor ini berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dengan pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan dan jabatan, serta gaji yang cukup.

Implikasi dari teori Herzberg ini ialah bahwa seseorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimana pun kebutuhan itu dikategorisasikan. Yang dimaksud berkarya di sini, seseorang harus memiliki tiga aspek individual yang penting yaitu:

1. Motif berprestasi, mengandung pengertian dorongan dan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai sukses atau kemauan

untuk melakukan sesuatu sebaik kemampuan yang ada padanya.

2. Kemampuan kerja adalah menyangkut pada siapa seseorang akan pekerjaannya dan ini merupakan reaksi emosional yang kompleks atas hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya.
3. Keterlibatan kerja, kepuasan akan membawa sikap positif terhadap pekerjaan dan sebaliknya.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini berpedoman pada Sugiyono (2001 : 7), yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pelni Kota Tanjungpinang dengan berdasarkan pertimbangan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelni Kota Tanjungpinang.
- b. Karena belum pernah dilakukannya penelitian ini di PT Pelni Kota Tanjungpinang.

3.3 Jenis Data

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, maka penulis mengambil data sebagai berikut:

Seorang pimpinan memotivasi pengikut melalui gaya kepemimpinan tertentu yang akan menghasilkan pencapaian tujuan kelompok dan tujuan individu. Pengikut yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya menghasilkan kepuasan. Kepuasan mengakibatkan kepada perilaku pencapaian tujuan yang diulang kembali untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

a. Data Primer

Adalah data yang diterima dari pihak pertama yang belum diolah oleh pihak lain yaitu tentang pelaksanaan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai PT. Pelni Kota Tanjungpinang.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diterima dari pihak kedua setelah diolah oleh pihak lain yaitu kondisi kerja, keadaan pegawai, pengembangan pegawai dan struktur organisasi serta tata kerja pegawainya, yang terdiri dari:

1. Jumlah pegawai berdasarkan bagiannya
2. Jumlah pegawai berdasarkan lama masa kerjanya
3. Jumlah pegawai menurut tingkat pendidikannya

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2001 : 57), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah pimpinan dan seluruh pegawai PT. Pelni Kota Tanjungpinang. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 12 orang, dimana terdiri dari 2 orang manager, 4 orang asisten manager, dan 6 orang staf.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2001 : 57) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel Arikunto (2006 : 134) mengemukakan pendapat sebagai berikut : “sebagai permulaan apabila subjek penelitian yang kurang dari 100, lebih baik populasi tersebut diambil semua, sehingga penelitian terus bisa dikatakan sebagai penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya lebih besar, dapat diambil antara (10%-15% atau 20%-25%), selanjutnya penelitian akan menggunakan teknik sampling

jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2001 : 62) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik dan alat yang digunakan dalam penelitian ini dimana penulis berpedoman kepada Nasir (1999 : 212-245), yaitu:

a. Observasi yaitu pengamatan langsung dilingkungan objek penelitian sesuai dengan masalah yang akan penulis bahas. Adapun alat pengumpulan datanya adalah daftar *check list*.

b. Kuisisioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan terhadap responden yang dapat memberikan informasi atau data-data tentang pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai pada PT Pelni Kota Tanjungpinang. Adapun alat pengumpulan datanya adalah kuisisioner.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang

respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Alat ukur yang dipakai adalah dengan menggunakan Skala Likert dan diolah dengan metode statistik. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2001 : 73). Untuk mengisi Skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butiran jawaban 1 sampai 4 disesuaikan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pertanyaan.

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif sedangkan untuk melihat hubungan dengan menggunakan teknik analisis statistik koefisien korelasi Rank Spearman (rs) dan selanjutnya digunakan uji signifikan dengan tingkat kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$, dengan rumus sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diawali dengan pembahasan mengenai identitas atau karakteristik responden guna mendapatkan informasi yang akurat dalam menganalisa

$$rs/rho = 2 \sqrt{\frac{\Sigma X^2 + \Sigma Y^2 - \Sigma D^2}{\Sigma X^2 \cdot \Sigma Y^2}}$$

$$\Sigma X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma Tx$$

$$\Sigma Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma Ty$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Catatan:

Test 1 bisa digunakan untuk $n \leq 30$ tanpa ties (nilai yang sama)

Test 2 bisa digunakan untuk $n > 30$ ada ties dan tanpa ties

Test 3 bisa digunakan untuk $n \leq 30$ ada ties

Keterangan:

rs/rho : koefisien korelasi

rs titik kritis : distribusi koefisien spearman's

d_1 : selisih rangking tiap data

n : sampel

ΣX^2 : jumlah nilai variabel independen (gaya kepemimpinan)

ΣY^2 : jumlah nilai variabel dependen (motivasi)

T : faktor korelasi

data yang pada akhirnya dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

4.1 Identitas Responden

Adapun karakteristik responden yang diidentifikasi adalah sebagai berikut: jenis kelamin laki-laki terdiri dari 10 orang atau 83,33% sedangkan perempuan terdiri dari 2

orang atau 16,67%. Menurut latar belakang pendidikan SLTA sederajat yaitu sekitar 4 orang 33,33%. Diploma III hanya 3 orang atau 25,00% dan pendidikan Strata-1 sebanyak 5 orang atau sekitar 41,67%.

Berdasarkan umur responden yang berumur ≤ 30 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 16,67 %. Responden berumur 31-40 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 25,00% dan kemudian diikuti dengan ≥ 41 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 58,33 %. Jumlah responden berdasarkan status yaitu yang berstatus sudah kawin yaitu sebanyak 10 orang atau 83,33 % sedangkan yang belum kawin yaitu berjumlah 2 orang atau 16,67%. Responden berdasarkan lama masa kerjanya yaitu sebesar 4 orang atau 33,33% memiliki masa kerja antara 21-30 tahun, dan masa kerja 11 - 20 tahun serta masa kerja lebih dari 31 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sekitar 25%. Kemudian masa kerja yang baru diatas 10 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 16,67%. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jabatan yaitu jabatan manager sebanyak 2 orang atau 16,67 %, asisten manager sebanyak 4 orang atau 33,33 %, dan staf sebanyak 6 orang atau 50,00 % responden.

4.2 Gaya Kepemimpinan

Hasil pengolahan data jawaban kuesioner dari 12 responden dengan variabel gaya kepemimpinan yang dibagi menjadi 2 indikator, dapat diketahui dalam penjelasan berikut ini:

4.2.1 Gaya yang Berorientasi pada Tugas

Mengawasi Pegawai Secara Ketat untuk Memastikan Tugas Dilaksanakan dengan Memuaskan

Adapun upaya gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan dapat dilihat dari pengukuran:

- a. Menginginkan hasil kerja yang optimal
Menyatakan bahwa pemimpin menginginkan hasil yang optimal yaitu sebanyak 6 orang atau 50% menyatakan sangat setuju dan 4 orang atau 33,33% menyatakan setuju. Kemudian sebanyak 2 orang atau sekitar 16,67% menjawab cukup. Sedangkan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.
- b. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi

Menyatakan bahwa pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi yaitu sebanyak 8 orang atau 66,66% menyatakan setuju, sebanyak 2 orang atau 16,67% menyatakan sangat setuju dan 2 orang atau 16,67% menyatakan cukup. Sedangkan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

- c. Selalu mengawasi pegawai dalam melaksanakan tugas

Menyatakan bahwa pengukuran tentang pimpinan selalu mengawasi pegawai dalam melaksanakan tugas yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 41,67% menyatakan setuju. Sedangkan 3 orang atau sekitar 25% menyatakan sangat setuju dan cukup. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sekitar 8,33%.

4.2.2 Gaya yang Berorientasi pada Pegawai Lebih Menekankan pada Memotivas

Ketimbang Mengendalikan Bawahan

Adapun upaya gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada

memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan dapat dilihat dari pengukuran:

- a. Menempatkan pegawai sesuai keahlian

Menyatakan bahwa pengukuran dalam menempatkan pegawai sesuai keahlian yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 16,67% menyatakan sangat setuju dan cukup. Kemudian sebanyak 8 orang atau sekitar 66,66% menjawab setuju. Sedangkan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

- b. Memberikan izin kepada pegawai dalam pengambilan keputusan

Menyatakan bahwa pengukuran tentang memberikan izin kepada pegawai dalam pengambilan keputusan yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 50% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 3 orang atau sekitar 25% menjawab sangat setuju. Sedangkan 3 orang atau sekitar 25% menyatakan cukup. Kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

- c. Memberikan pujian dan ucapan terima kasih atas pekerjaan pegawai

Menyatakan bahwa pengukuran tentang memberikan pujian dan ucapan terima kasih atas pekerjaan pegawai yaitu

sebanyak 2 orang atau sekitar 25% menyatakan sangat setuju. Sedangkan sebanyak 4 orang atau sekitar 33,33% menyatakan sangat setuju dan cukup. Kemudian ada yang menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang atau sekitar 8,34%.

Dimana pada indikator gaya yang berorientasi menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan mendapat nilai rata-rata skor yaitu 2,92 sedangkan pada indikator gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan hanya mendapatkan nilai rata-rata skor yaitu sejumlah 2,89. Jadi gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala kantor PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang adalah gaya yang berorientasi pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan.

4.3 Motivasi Kerja

Hasil pengolahan data jawaban kuesioner dari 12 responden dengan variabel motivasi kerja yang dibagi menjadi 2 indikator, dapat diketahui dalam penjelasan berikut ini :

4.3.1 Faktor *Hygienie*

Adapun faktor *hygienie* dari motivasi kerja dapat dilihat dari pengukuran:

a. Pemberian Gaji

Menyatakan bahwa sistem pemberian gaji yang didapat oleh pegawai dinyatakan yaitu sebanyak 7 orang atau sekitar 58,33% menyatakan sangat setuju dan 3 orang atau sekitar 25% menyatakan setuju. Kemudian ada sebanyak 2 orang atau sekitar 16,67% mengatakan cukup. Sedangkan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

b. Hubungan Interpersonal dengan Teman Sejawat, dengan Atasan dan dengan Bawahan

Menyatakan bahwa hubungan interpersonal dengan teman sejawat, atau atasan dengan bawahan yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 50% menyatakan setuju sedangkan 5 orang atau sekitar 41,67% menyatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 1 orang atau sekitar 8,33% mengatakan cukup. Kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

c. Kondisi Kerja

Menyatakan bahwa ada sebanyak 6 orang atau sekitar 50% menyatakan sangat setuju sedangkan 3 orang atau sekitar 25% menyatakan setuju dan cukup. Sedangkan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

4.3.2 Faktor Motivator

Faktor motivator dapat dilihat dari pengukuran yaitu:

- a. Pencapaian prestasi
sebanyak 5 orang atau sekitar 41,67% menyatakan sangat setuju. Sedangkan sebanyak 4 orang atau sekitar 33,33% menyatakan cukup. Kemudian sebanyak 2 orang atau sekitar 16,67% mengatakan setuju dan sebanyak 1 orang atau sekitar 8,33% menyatakan tidak setuju.
- b. Penghargaan
sebanyak 8 orang atau sekitar 66,66% menyatakan sangat setuju. Sedangkan 2 orang atau sekitar 16,67% menyatakan setuju, dan cukup. Kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju.
- c. Tanggungjawab
sebanyak 6 orang atau sekitar 50% menyatakan sangat setuju. Sedangkan 3 orang atau sekitar 25% menyatakan

cukup. Kemudian sebanyak 2 orang atau sekitar 16,67% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 orang atau sekitar 8,33% menyatakan tidak setuju.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada indikator faktor hygiene pada variabel motivasi memiliki nilai rata-rata skor yang tinggi yaitu sejumlah 3,33 dibandingkan dengan indikator faktor motivator pada variabel motivator yaitu hanya sejumlah 3,17. Hasil ini diperoleh dari jawaban responden (pegawai) PT. Peln Kota Tanjungpinang, para responden banyak memilih faktor hygiene sebagai faktor untuk meningkatkan motivasi kerja ketimbang faktor motivator.

4.4 Analisis Hasil Perhitungan

Koefisien Korelasi

4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi diperoleh melalui rangking yaitu dengan cara merangking nilai-nilai sampel. Fungsi dari *spearman's rank correlation* adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar 2 variabel, mengetahui koefisien korelasi dan arah korelasi. Karena sampel ≤ 30 dan

memiliki beberapa nilai ties (nilai yang sama) maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

Langkah-langkah yang harus dicari terlebih dahulu yaitu:

1.3.1.1.1 Menentukan nilai $\sum Tx$ dan

$\sum Ty$ terlebih dahulu dengan rumus:

$$\sum Tx = \frac{t^3 - t}{12} \quad \text{dan} \quad \sum Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum Tx = \frac{t^3 - t}{12} \quad 3.$$

$$= \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2^2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12}$$

$$= \frac{8 - 2}{12} + \frac{8 - 2}{12} + \frac{27 - 3}{12}$$

$$= \frac{36}{12} = 3$$

$$\sum Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$= \frac{4^3 - 4}{12}$$

$$= \frac{64 - 4}{12}$$

$$= \frac{60}{12} = 5$$

2. Menentukan nilai $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$

dengan rumus:

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum X^2$$

$$= \frac{12^3 - 12}{12} - 3$$

$$= \frac{1728 - 12}{12} - 3$$

$$= \frac{1716}{12} - 3$$

$$= 143 - 3 = 140$$

$$\sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Y^2$$

$$= \frac{12^3 - 12}{12} - 5$$

$$= \frac{1728 - 12}{12} - 5$$

$$= \frac{1716}{12} - 5$$

$$= 143 - 5 = 138$$

Mencari nilai rs atau rho dengan

rumus:

$$rs/rho = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d^2}{2 \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

$$= \frac{140 + 138 - 59}{2 \sqrt{140 \cdot 138}}$$

$$= \frac{219}{2 \sqrt{19320}}$$

$$= \frac{219}{2 \cdot 139}$$

$$= \frac{219}{278}$$

$$= 0,787 \text{ (rs/rho hitung)}$$

Didapat nilai koefisien korelasi dengan perhitungan koefisien korelasi Rank Spearman's yaitu rs/rho = 0,787.

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel:

$$\begin{aligned} db &= n - 2 \\ &= 12 - 2 \\ &= 10 \end{aligned}$$

$$\alpha = 5\% \text{ atau } 0,05$$

$$db\ 10 = 0,648 \text{ (t tabel)}$$

4.4.2 Uji Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang.

Ha : Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang.

Kemudian untuk melakukan uji kebenaran dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria pengujian yaitu sebagai berikut :

1. $R_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

2. $R_s \text{ hitung} < r_s \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jadi setelah dianalisa maka diketahui hasil koefisien korelasi rank spearman's yaitu $r_s/\rho = 0,787$ sedangkan nilai r_s tabel = 0,648 dengan nilai $db = 10$ dan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Maka r_s hitung atau nilai $r_s/\rho = 0,787 >$ nilai r_s tabel = 0,648, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelni Kota Tanjungpinang.

Kemudian dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelni Kota Tanjungpinang dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Karena nilai dari koefisien korelasi rank spearman's $r_s/\rho = 0,787$ yang berada pada interval koefisien diantara 0,60 – 0,799 menurut tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi yang mempunyai arti adanya tingkat hubungan yang kuat.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan dan penganalisaan data dari para responden pada bab IV yang dilakukan di PT Pelni Kota Tanjungpinang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari penelitian yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor dengan Motivasi Kerja Pegawai di PT Peni Kota Tanjungpinang, kemudian penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X) yang digunakan oleh kepala kantor PT Pelayaran Nasional Indonesia dilihat dari indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam pengukuran serta berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang, adalah gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Hasil penelitian ini dilihat dari hasil gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan memperoleh skor nilai dari responden yaitu 2,92. Sedangkan pada gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi

pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan hanya mendapat skor 2,89.

2. Motivasi Kerja Pegawai (Y) yang terjadi pada pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia dilihat dari indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam pengukuran serta berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang, adalah motivasi dengan faktor *hygienic*. Hasil penelitian ini dilihat dari hasil skor faktor *hygienic* yang diperoleh dari responden yaitu 3,33. Sedangkan motivasi pada indikator faktor motivator hanya mendapat skor 3,17.
3. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan motivasi kerja pegawai. Kesimpulan ini dapat dibuktikan dari hasil analisis koefisien korelasi rank spearman's, serta dibuktikan melalui uji hipotesis dengan hasil perhitungan r_s hitung sebesar $0,787 > 0,648$ (r_s tabel) dengan taraf 5% atau 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya

kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia.

4. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini dibuktikan dari nilai r_s/ρ hitung yaitu sebesar 0,787 berada diantara interval koefisien 0,60 – 0,799 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat. Jadi dari tingkat hubungan yang kuat antara kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai di PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang membuat para pegawai menjadi semangat dalam bekerja, sehingga setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab masing-masing pegawai selalu selesai dengan hasil yang maksimal.

5.2 Saran

Berdasarkan pada Kesimpulan tersebut, adapun saran-saran yang dapat penulis

berikan kepada PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang adalah :

3.2.1.1 Diharapkan kepada kepala kantor

PT Pelayaran Nasional Indonesia dapat meningkatkan lagi gaya yang berorientasi pada mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan, dan dapat terus mempertahankan gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi pegawai ketimbang mengendalikan bawahan.

2. Kepada kepala kantor PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang diharapkan lebih memperhatikan faktor motivator terutama dalam memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk dapat bebas berpendapat dan berprestasi.
3. Diharapkan kepada pimpinan PT Pelayaran Nasional Indonesia Kota Tanjungpinang untuk dapat lebih meningkatkan lagi hubungan gaya kepemimpinan kepala kantor dengan motivasi kerja pegawai yang sudah terjadi hubungan yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Djanaid, Djanalis, 2004. *Kepemimpinan Eksekutif: Teori Dan Praktek*. Malang: Univ. Brawijaya.
- Edwin A, Locke and Associate, 1997. *Esensi kepemimpinan edisi ke 1*. Mitra utama.
- Hasibuan, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, edisi revisi, cetakan ke-9. Jakarta. Bumi aksara.
- , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- , 2005. *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2005, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo
- Manullang, 1991. *Pengembangan Motivasi Berprestasi*. Jakarta: Pusat Produktivitas Nasional. Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- , 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- , 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 9. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Nasir, Moh, 1999, *Metode Penelitian*, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. Hadari, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pasolong, Harbani, 2010, *Kepemimpinan Birokrasi*, Cetakan ke 2, Bandung. Alfabeta.
- , 2010, *Teori Administrasi Publik*, Cetakan ke 2, Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, 2002. *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*, Jilid 2. Alih Bahasa: Handayana Pujaatmaka, Jakarta. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Manajemen abad 21*, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- , 2006, *Filsafat Administrasi*, Jakarta. PT. Gunung Agung.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke 1, cetakan ke 2, Jakarta. Prenada Media Group.
- Tampubolon, Manahan P, 2004, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Cetakan ke 1, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Terry, George R, 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, cetakan ke 6. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen (Suatu Pendekatan*

- Prilaku*), Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- , 2005, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- , 2005, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- , 2010, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta. Rajawali Pers.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. Rienika Cipta.
- , 2002. *Motivasi Dan Pemasangan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dokumen

- Rianti, Putri Hana, 2013, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan (Di Kementrian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif, Direktorat Pengembangan Daya Tarik Wisata)*, Jakarta.