

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI ASTRA CREDIT COMPANY (ACC) CABANG BANDUNG

Oleh:

Regina Febriyanti¹⁾, Pipin Sukandi²⁾

E-mail: pipin.sukandi@widyatama.ac.id

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

²⁾ Dosen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

ABSTRACT

Leadership is the way a leader in influencing the behavior of subordinates , to cooperate and work productively to achieve the goals of the organization . In connection with his subordinate leaders , a number of employees are hoping to get the treatment that the leader is open and provides flexibility in work , while others hope that leaders do more directing. In fact, every employee is not only dominated by economic motives alone. Wages and salaries are not necessarily able to guarantee great satisfaction and able to motivate employees.

In this study the authors take the title "The Effect of Leadership Style Of Employee Motivation In Astra Credit Company (ACC) Bandung Branch II " . The purpose of this study was to determine how the leadership style applied to Astra Credit Company (ACC) Bandung Branch II , to determine employee motivation at Astra Credit Company (ACC) Bandung Branch II and to find out how strong relationships with the leadership styles on employee motivation Astra Credit Company (ACC) Bandung Branch II. The method used in this research is descriptive method with data collection through interview, observation and questionnaires .

The results showed that leadership style is done in the Astra Credit Company (ACC) Bandung Branch II likely affiliative leadership style, it is based on the average value of 3.94 which is the ultimate answer. However during this leadership style is quite good with an average value of 3.75 which is in the interval from 3.40 to 4.19, which means good. Employee motivation at Astra Credit Company (ACC)Branch Bandung II can be said to be high, because the average value of the entire statement is at 3.87 which is in the interval from 3.40 to 4.19.

Relationship with the leadership style of employee motivation at Astra Credit Company (ACC) Bandung Branch II is based on the correlation of test results is equal to 0,656 this indicates a strong relationship between the leadership style of work motivation. The magnitude of the influence of leadership styles on work motivation is at 43.03 % , and the rest influenced by other factors. Results of hypothesis test $t = 8.61 > t \text{ table} = 1.663$ which means that H_0 is rejected , this indicates that there is a relationship between the leadership style of work motivation. The hypothesis that the authors propose in Chapter I, namely: "When leaders apply the appropriate leadership style that will increase employee motivation" is acceptable.

Keywords: Leadership, motivation.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan persoalan yang kompleks, dimana pihak manajemen perusahaan selalu dituntut untuk membuat suatu pola, menyusun konsep perihal sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan atau kantor yang bersangkutan. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat vital, dinamis, dan sekaligus memberikan warna tersendiri kepada suatu organisasi yang bersangkutan.

Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi. Teknologi yang digunakan, yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Namun dalam praktiknya, orang bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya, sering dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer, perusahaan atau organisasi tersebut (Iskandar, 2005). Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan motivasi kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Hal tersebut memberi arti, bahwa kepemimpinan memiliki faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, dapat mempengaruhi karyawannya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan diinginkannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.

Mengingat motivasi kerja mempengaruhi tindakan seorang karyawan, maka apabila suatu perusahaan tersebut akan memperoleh hasil yang lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan produktivitas. Sebaliknya, apabila suatu perusahaan mempunyai karyawan yang motivasi kerjanya rendah dalam melakukan pekerjaan, tidak merasa bergairah, timbulnya keluhan-keluhan, adanya kelesuan, kurangnya rasa tanggung jawab, dan lain-lain, sudah barang tentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami kerugian karena karyawannya bekerja tidak produktif dan dapat dikatakan sebagai penurunan kinerja.

Penerapan kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena di dalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerja sama secara efektif.

PEMBAHASAN

Metode Analisis

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Menurut **Nazir** (2003:63) menyatakan bahwa: "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang."

Tujuan penelitian dengan metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Hasil Analisis

Populasi karyawan yang dijadikan sampel adalah di ACC Cabang Bandung II, sebanyak 116 orang. Untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus menurut Riduwan dan Akdon (2007:249), dengan cara menghitung sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \left(\frac{N}{1 + N \cdot d^2} \right) \\&= \left(\frac{166}{1 + 166 \cdot 0,1^2} \right) \\&= \frac{166}{1 + 166 \cdot 0,1^2} = \frac{166}{1,67} = 99,40 \approx 100\end{aligned}$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden, dalam hal ini adalah karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Bandung II.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada Astra Credit Company (ACC) Cabang Bandung II menggunakan uji korelasi rank spearman, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Karena jawaban dari responden mempunyai skala ordinal, jawaban ini dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebarkan dimana terdiri dari 8 pernyataan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan 13 pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja. Namun demikian sebelum dianalisis lebih lanjut, maka data diuji validitas dan reliabilitas.

Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 100, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = 0,195. Maka berdasarkan data perhitungan SPSS koefisien korelasi (r) diketahui bahwa seluruh korelasi item variabel X (gaya kepemimpinan) lebih besar dari r tabel atau 0,195 maka instrumen dinyatakan valid. Begitu pula untuk variabel Y (motivasi kerja) lebih besar dari r tabel atau 0,195 maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel X

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
VAR00001	.462	0,195	Valid
VAR00002	.626	0,195	Valid
VAR00003	.235	0,195	Valid
VAR00004	.329	0,195	Valid
VAR00005	.663	0,195	Valid
VAR00006	.486	0,195	Valid
VAR00007	.476	0,195	Valid
VAR00008	.482	0,195	Valid
VAR00009	.341	0,195	Valid
VAR000010	.280	0,195	Valid
VAR000011	.233	0,195	Valid
VAR000012	.201	0,195	Valid
VAR000013	.420	0,195	Valid
VAR000014	.334	0,195	Valid
VAR000015	.358	0,195	Valid
VAR000016	.663	0,195	Valid
VAR000017	.486	0,195	Valid
VAR000018	.503	0,195	Valid
VAR000019	.351	0,195	Valid
VAR000020	.506	0,195	Valid
VAR000021	.402	0,195	Valid
VAR000022	.334	0,195	Valid
VAR000023	.384	0,195	Valid
VAR000024	.663	0,195	Valid
VAR000025	.281	0,195	Valid
VAR000026	.211	0,195	Valid
VAR000027	.302	0,195	Valid
VAR000028	.462	0,195	Valid
VAR000029	.536	0,195	Valid
VAR000030	.402	0,195	Valid
VAR000031	.536	0,195	Valid
VAR000032	.402	0,195	Valid
VAR000033	.334	0,195	Valid
VAR000034	.384	0,195	Valid
VAR000035	.663	0,195	Valid
VAR000036	.486	0,195	Valid
VAR000037	.496	0,195	Valid
VAR000038	.357	0,195	Valid

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
VAR00001	.475	0,195	Valid
VAR00002	.480	0,195	Valid
VAR00003	.603	0,195	Valid
VAR00004	.482	0,195	Valid
VAR00005	.514	0,195	Valid
VAR00006	.530	0,195	Valid
VAR00007	.623	0,195	Valid
VAR00008	.548	0,195	Valid
VAR00009	.506	0,195	Valid
VAR00010	.432	0,195	Valid
VAR00011	.561	0,195	Valid
VAR00012	.335	0,195	Valid
VAR00013	.516	0,195	Valid
VAR000014	.454	0,195	Valid
VAR00015	.411	0,195	Valid
VAR00016	.553	0,195	Valid
VAR00017	.478	0,195	Valid
VAR00018	.545	0,195	Valid

Sedangkan reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60. Untuk mencari nilai cronbach alpha penulis menggunakan bantuan program SPSS 18.0. Pengujian reliabel dilakukan dengan cara melakukan pengujian kuesioner berdasarkan variabel X dan Y, hasilnya dapat dilihat pada output pengujian reliabel. Untuk variabel X (Gaya kepemimpinan) terdiri dari 8 item pernyataan. Untuk variabel Y (motivasi kerja) terdiri dari 13 pernyataan.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel X dan Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.904	38

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.880	18

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Untuk mengetahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y) maka penulis menggunakan rumus korelasi Spearman dengan melakukan pengolahan data melalui SPSS 18.0. Berikut ini penjelasan untuk mengetahui kuat atau tidaknya korelasi antar variabel:

Tabel 5
Korelasi Variabel X dan Y
Correlations

		VAR0000	VAR0000
		1	2
Spearman's rho	VAR0000	1.000	.656**
	1		
	Correlation Coefficient		
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	100	100
	VAR0000	.656**	1.000
	2		
	Correlation Coefficient		
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan perhitungan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,656, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja menunjukkan hubungan yang kuat, karena nilai korelasi berada pada range 0,60 sampai dengan 0,799.

Untuk arah hubungan menunjukkan arah hubungan positif atau searah, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh atau kontribusi variabel X (Gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (Motivasi kerja), maka dapat dihitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r_s^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,656)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 0,4303 \times 100\%$$

$$Kd = 43,03 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Astra Credit Company (ACC) Cabang Bandung II adalah sebesar 43,03 % sedangkan sisanya sebesar 56,97% merupakan

faktor lain diluar gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Astra Credit Company (ACC) Cabang Bandung II.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau ditolak nya hipotesis, maka dilakukan uji satu pihak kanan dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : r_s \leq 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

$H_a : r_s > 0$, artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Kriteria :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}(\alpha, df)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}(\alpha, df)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dimana derajat kebebasan (df) adalah :

$$\begin{aligned} df &= n-2 \\ &= 100-2 \\ &= 98 \end{aligned}$$

Dimana tingkat kekeliruan (α) yang digunakan sebesar 5 %

Untuk menetapkan nilai t_{hitung} dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= rs \sqrt{\frac{(n-2)}{1-rs^2}} \\ t_{hitung} &= 0,656 \sqrt{\frac{(100-2)}{1-0,3636^2}} \\ t_{hitung} &= 0,656 \sqrt{172,02} \\ t_{hitung} &= 8,61 \end{aligned}$$

dan

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t(\alpha, df) \\ &= (0,05 ; 98) \end{aligned}$$

Karena dalam tabel tidak ditemukan $df = 98$ maka dicari melalui perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Diketahui } t(0,05; 60) &= 1,671 \\ t(0,05; 120) &= 1,658 \end{aligned}$$

maka untuk $df = 98$

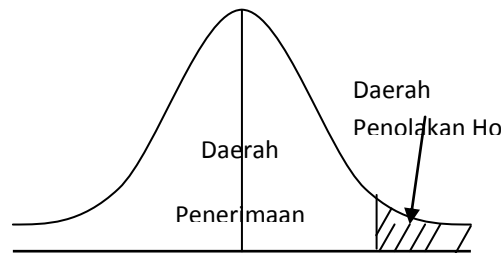
$$\begin{aligned} \frac{120 - 98}{98 - 60} &= \frac{1,658 - X}{X - 1,671} \\ \frac{22}{38} &= \frac{1,658 - X}{X - 1,671} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 22(X - 1,671) &= 38(1,658 - X) \\ 22X + 38X &= 63.004 + 36.762 \\ 60X &= 99.766 \\ X &= 1.663 \end{aligned}$$

diketahui $x = 1,663$ maka untuk $t(0,05;98)$ adalah sebesar $1,663$

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 8,61$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,663$, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan motivasi kerja pada Astra Credit Company (ACC) Cabang Bandung II.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dengan Uji Satu Pihak



Berdasarkan gambar di atas $t_{tabel} = 1,663$ dan $t_{hitung} = 8,61$ berada di daerah penolakan H_0 . Hal ini berarti hipotesis yang penulis ajukan yaitu **“Apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai maka motivasi kerja karyawan akan meningkat”**, dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang dilakukan di lingkungan Astra Credit Company (ACC) Cabang Bandung II kemungkinan gaya kepemimpinan afiliatif, hal ini berdasarkan nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu sebesar $3,94$. Walau demikian, gaya kepemimpinan selama ini dikatakan sesuai dengan nilai rata-rata sebesar $3,75$ yang berada pada interval $3,40 - 4,19$ yang artinya sesuai.
2. Motivasi kerja karyawan pada Astra Credit Company (ACC) Cabang Bandung II dapat dikatakan tinggi, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar $3,87$ yang berada pada interval $3,40 - 4,19$. Adapun nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh sebesar $4,25$ yang menyatakan “Instansi menjamin kesehatan karyawan dan keluarganya.”, sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh sebesar $3,34$ yang menyatakan “Saya selalu diberikan kesempatan untuk memberikan saran dan kritik kepada pimpinan”.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Astra Credit Company (ACC) Cabang Bandung II berdasarkan hasil uji korelasi adalah sebesar $0,656$ hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah sebesar $43,03\%$, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis $t_{hitung} = 8,61 > t_{tabel} = 1,663$ yang berarti H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Maka hipotesis yang penulis ajukan, yaitu : **“Apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai maka motivasi kerja karyawan akan meningkat”**, dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak. Tanjung, Hendri. 2003. Manajemen Motivasi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo. Cetakan Keenam, Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- H. Malayu S. P Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi ; Bumi Aksara , Jakarta, 2001
- Handoko, H. T. 2002, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, Yogyakarta, cetakan ke-17, Penerbit : BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta,
- Mangkunegara Prabu A. A, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedelapan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Rivai, Veithzal. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Saydam, Gouzali, Drs., Bc. T.T., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2, Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P., Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Ke-1, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Sofyandi Herman & Garniwa Iwa. Perilaku Organisasional, Cetakan Ke-1, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007.
- Yuniarsih & Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesatu, Alfabeta, Bandung, 2008.