

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan.....

### ORIGINALITY REPORT

40%

SIMILARITY INDEX

38%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

26%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://afan-engineering.blogspot.com">afan-engineering.blogspot.com</a> Internet Source	7%
2	<a href="http://artikelsdm.blogspot.com">artikelsdm.blogspot.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
7	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://asakpedas.blogspot.com">asakpedas.blogspot.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a>	

Internet Source

1%

10

[anzdoc.com](http://anzdoc.com)

Internet Source

1%

11

Submitted to STIE Perbanas Surabaya

Student Paper

1%

12

[lib.unnes.ac.id](http://lib.unnes.ac.id)

Internet Source

1%

13

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Internet Source

1%

14

[repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

1%

15

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

Student Paper

1%

16

[tesisyudi.blogspot.com](http://tesisyudi.blogspot.com)

Internet Source

1%

17

Submitted to iGroup

Student Paper

1%

18

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

1%

19

[libfeconuui.files.wordpress.com](http://libfeconuui.files.wordpress.com)

Internet Source

1%

[www.diva-portal.org](http://www.diva-portal.org)

20	Internet Source	1%
21	<a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	1%
22	<a href="http://psycholozy.blogspot.co.id">psycholozy.blogspot.co.id</a> Internet Source	1%
23	<a href="http://documents.mx">documents.mx</a> Internet Source	1%
24	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1%
25	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
26	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
27	<a href="http://iswandivaqih.blogspot.com">iswandivaqih.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
28	<a href="http://unmas-library.ac.id">unmas-library.ac.id</a> Internet Source	<1%
29	<a href="http://carmoniaistoria.blogspot.com">carmoniaistoria.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
30	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1%
31	<a href="http://docplayer.net">docplayer.net</a> Internet Source	<1%

32	Burju Ruth. "Kemampuan komunikasi antar pribadi dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru sekolah menengah atas Jakarta Timur", TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2017 Publication	<1%
33	stie.dewantara.ac.id Internet Source	<1%
34	repo.pusikom.com Internet Source	<1%
35	library.binus.ac.id Internet Source	<1%
36	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
37	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1%
38	eprints.ulm.ac.id Internet Source	<1%
39	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%
40	khairilanwarsemsi.blogspot.com Internet Source	<1%
41	Shin, Won-Jae, Yong-Jun Jung, and Ye-Jin	

Kim. "Development of Energy Consumption Estimation Model Using Multiple Regression Analysis", Journal of Environmental Science International, 2015.

Publication

<1%

42

[bahanmakalahku.blogspot.com](http://bahanmakalahku.blogspot.com)

Internet Source

<1%

43

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

<1%

44

[isa7695.wordpress.com](http://isa7695.wordpress.com)

Internet Source

<1%

45

[muchamadnasir.wordpress.com](http://muchamadnasir.wordpress.com)

Internet Source

<1%

46

[enhalsafety.blogspot.com](http://enhalsafety.blogspot.com)

Internet Source

<1%

47

[docplayer.info](http://docplayer.info)

Internet Source

<1%

48

[karya-ilmiah.um.ac.id](http://karya-ilmiah.um.ac.id)

Internet Source

<1%

49

[balithi.litbang.deptan.go.id](http://balithi.litbang.deptan.go.id)

Internet Source

<1%

50

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

<1%

51

[lib.uin-malang.ac.id](http://lib.uin-malang.ac.id)

Internet Source

<1%

---

52	<a href="http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id">administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</a> Internet Source	<1%
53	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1%
54	<a href="http://teknik.usni.ac.id">teknik.usni.ac.id</a> Internet Source	<1%

---

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 5 words

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan.....

*by* Maria Widyastuti

**Submission date:** 02-Jan-2019 09:51AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1061108889

**File name:** GAYA\_KEPEMIMPINAN\_OK.docx (38.66K)

**Word count:** 3304

**Character count:** 20991

24  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PADA KANTOR BALAI PROTEKSI TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA  
JAWA TIMUR**

Oleh

30  
**Maria Widyastuti & Yos Sudarso**  
Fakultas Ekonomi Universitas Putra Bangsa Surabaya

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan situasional yang terdiri dari gaya mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan berpengaruh secara simultan dan secara parsial dan untuk mengetahui faktor gaya kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur

Sampel diambil sebanyak 65 responden dengan teknik random sampling yang pengambilan sampel dilakukan secara acak pada karyawan Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur

Model analisis yang digunakan yang digunakan adalah regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Pada tingkat signifikan ( $\alpha$ )5% menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur yang dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,000 lebih  $\alpha$ :0,05% dengan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,741 atau 74,10%. Hasil nilai t test untuk gaya mengarahkan dan gaya membimbing tingkat signifikan  $\alpha$  sehingga kedua gaya tersebut secara parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan kedua gaya yang lain secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Dari kedua gaya yang secara parsial mempunyai pengaruh, gaya mengarahkan adalah variabel yang paling dominan.

**Keyword:** Gaya kepemimpinan situasional (mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan) dan motivasi kerja

**I. PENDAHULUAN**

Peningkatan motivasi kerja karyawan diperlukan pemimpin yang dapat memimpin organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Adalah suatu kenyataan bahwa meningkatkan motivasi kerja karyawan, pemimpin memainkan peranan yang amat penting bahkan dapat dikatakan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan membutuhkan orang lain yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas disamping memerlukan sarana dan prasarana lainnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan motivasi kerja dan



iklim yang kondusif didalam kehidupan organisasi, sehingga pelayanan yang diberikan benar-benar untuk pemberdayaan petani secara komprehensif.

Jenis pelayanan dibedakan pada sasaran pengguna layanan yaitu pelayanan yang dikenakan tarif dan non tarif. Perbedaan pelayanan tersebut didasarkan pada tujuan dari penerima layanan, dimana dalam hal ini penerima layanan tersebut adalah petani, instansi pemerintah lain dan instansi swasta yang berkaitan dengan kegiatan perlindungan tanaman ataupun perorangan yang berkepentingan langsung dengan pelayanan yang diberikan oleh instansi Balai Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur dalam hal perlindungan tanaman.

Fungsi instansi Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur:

Sebagai konsekuensi dan tanggung jawab pimpinan akan keberhasilan Balai Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai unit pelaksana teknis pusat di daerah di bidang pemberantasan hama dan penyakit, tentunya sangatlah ditentukan oleh tanggung jawab, kemampuan dan peran serta pimpinan untuk mengekspresikan gaya kepemimpinannya, sementara sumber daya yang ada sangatlah terbatas baik secara kuantitas maupun secara kualitas, untuk itu pimpinan diharapkan mampu untuk menciptakan suasana yang kondusif dan lingkungan kerja yang sehat. Di Kantor Balai Tanaman Pangan dan Hortikultura dalam memimpin lebih menekankan perilaku kepemimpinannya dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan situasional (mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan) terhadap motivasi kerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur.
2. Apakah ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan situasional (mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan) terhadap motivasi kerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur.
3. Gaya kepemimpinan situasional mana yang paling dominan (mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur.

Dari rumusan masalah diatas, tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah

1. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang terdiri dari mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang terdiri dari mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur.

3. Untuk mengetahui dan membuktikan gaya kepemimpinan mana yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur.

## II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### 2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Dengan demikian kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dimana kemampuan untuk memimpin diharapkan dapat mengarahkan bawahannya untuk bekerja secara baik.

- a. Menurut Yukl menjelaskan bahwa "Kesungguhan terhadap tugas dan usaha para bawahan kebanyakan dipengaruhi oleh tindakan pemimpin dalam memotivasi"
- b. Pendapat ini sesuai yang disampaikan oleh Hasibuan Malayu SP (2003:13) yaitu pemimpin sebagai seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta tanggungjawabnya atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuannya

### 2.2 Pengertian Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada. Gaya ini diketengahkan oleh Hersey dan Blanchard (2004:20) yang amat menarik untuk dipelajari.

Menurut gaya kepemimpinan situasional ada tiga hal yang saling berhubungan yaitu

- a. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan
- b. Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan pimpinan
- c. Tingkat kematangan dan kesiapan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi dan tujuan tertentu.

Pada dasarnya konsepsi gaya kepemimpinan situasional menekankan pada perilaku pimpinan dengan bawahan saja yang dihubungkan dengan tingkat kematangan dan kesiapan bawahannya. Kematangan dalam hal ini diartikan sebagai kemauan dan kemampuan dari bawahan untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilaku sendiri.

Menurut Hersey dan Blanchard pencemunya (2004:29) ada empat jenis tingkat kematangan bawahan yaitu:

- a. Orang yang tidak mampu dan tidak mau atau tidak yakin (M1)
- b. Orang yang tidak mampu tapi mau (M2)
- c. Orang yang mampu tetapi tidak mau atau kurang yakin (M3)
- d. Orang yang mampu dan mau atau yakin (M4)

Untuk tingkat kematangan (maturity) orang yang tidak mampu dan tidak mau (M1) gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya instruksi (G1) karena pada tingkat kematangan seperti ini sangat mengharapkan adanya pengarahan yang jelas disertai

pengawasan yang ketat. Pada gaya ini terdapat komunikasi satu arah (*one way communication*)

Bawahan yang berada pada tingkat kematangan tidak mampu akan tetapi mau (M2), maka gaya kepemimpinan yang lebih sesuai adalah gaya "konsultasi" (G2) karena bawahan yang tergolong seperti ini masih perlu pengarahan dan juga memberikan perilaku mendukung untuk memperkuat kemampuan dan antusias.

### 2.3. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain 'movere' yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan gaya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Mangkungara (2003:103) memberikan pemahaman motivasi dengan mengemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Definisi motif sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Pentingnya motivasi menurut Hasibuan Malayu S.P (2004: 141) karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, nampak bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Mangkunega mendefinisikan motivasi kkerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya.

### 2.4 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Sutarto (2003:3) kepemimpinan merupakan sentral dalam kepengurusan organisasi, maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, senang tidaknya seseorang bmkkerja dalam suatu organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Peran pimpinan mengkombinasikan ketrampilan teknis, manusiawi dan konseptual, yang mereka terapkan sesuai dengan tuntutan situasi. Oleh sebab itu aktivitas pegawai dipcrusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi

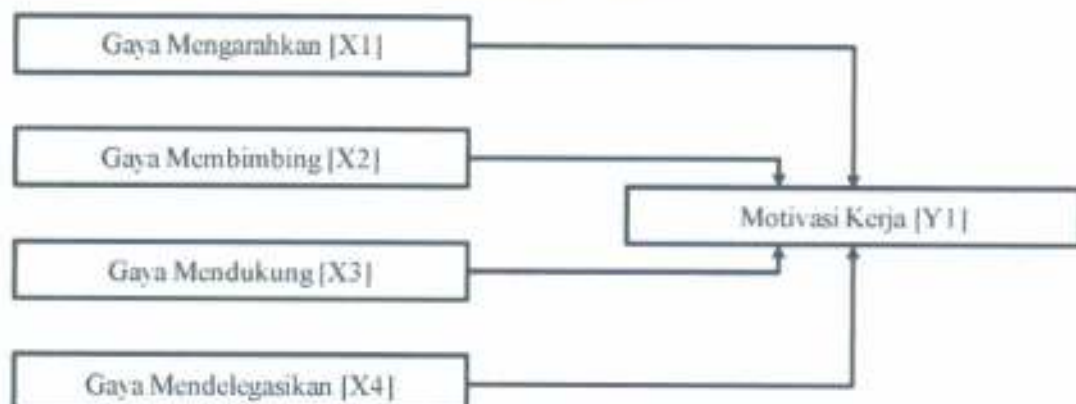
lingkungan didalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dan pimpinan diharapkan mampu memacu pegawai untuk mengerjakan pekerjaan secara baik. seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000:153), bahwa gaya kepemimpinan pada hakekatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan motivasi kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika pegawai tidak mau bekerja giat.

Lebih lanjut Yulk (2003: 254) menjelaskan bahwa 'Komitmen terhadap tugas dan usaha para bawahan kebanyakan dipengaruhi oleh tindakan pemimpin dalam memotivasi, mengakui, member imbalan, member konsultasi dan mendelegasikan'

Ketrampilan bawahan dan kejelasan peran kebanyakan dipengaruhi oleh penjelasan, pengembangan, pemberitahuan, pengakuan dan penghargaan dari pimpinan.

## 2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Titik awal dari penelitian ini mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000:253), bahwa gaya kepemimpinan pada hakekatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, motivasi kerja individu, agar bersedia bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Kerangka konseptual terlihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan situasional (mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan) terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur

2. Adanya pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan situasional (mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan) terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur
3. Gaya mengarahkan merupakan variabel yang paling berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur

47

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (X1) : Gaya Kepemimpinan Situasional yang terdiri dari:
  - Gaya Mengarahkan (X1): Dimana saran-saran dan peran pemimpin dengan memberikan instruksi spesifik dan melaksanakan pekerjaan secara ketat dan seksama (perilaku tinggi tugas dan rendah hubungan)
  - Gaya Membimbing (X2) : yaitu perilaku menjelaskan setiap keputusan dan member kesempatan kepada bawahan memperoleh penjelasan, memberikan pengarah, memberikan dorongan serta didengar opininya (perilaku tinggi tugas dan perilakutinggi hubungan.
  - Gaya Mendukung (X3): yaitu perilaku menukar ide dan memudahkan dalam mengambil keputusan ( Perilaku rendah tugas dan perilaku tinggi hubungan)
  - Gaya Pendelegasian (X4): yaitu perilaku menukar ide dan memudahkan dalam mengambil keputusan (perilaku rendah tugas dan perilaku rendah hubungan)
2. Variabel terikat (Y): motivasi kerja adalah kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan skala pengukuran variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala Linkert sebagai berikut:
 

a. Sangat sering diberi nilai	5
b. Sering diberi nilai	4
c. Cukup sering diberi nilai	3
d. Tidak sering diberi nilai	2
e. Sangat tidak sering diberi nilai	1

#### 3.2. Identifikasi Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah seluruh pegawai di kantor Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur sebanyak 647 pegawai. Sedangkan menentukan jumlah sampel diambil 10% dari jumlah pegawai, sebanyak 65 pegawai dengan teknik random sampling yang pengambilan sampel dilakukan secara acak. Terdiri dari tingkat propinsi 7 orang, tingkat karesidenan 10 orang, tingkat kabupaten 3 orang sedangkan tingkat kecamatan yang tersebar di seluruh wilayah Propinsi Jawa Timur 45 orang.

#### 3.3. Metode dan Tehnik Analisa Data

- a. Regresi Linier berganda yang dinyatakan dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	: Motivasi Kerja
X1	: Gaya Mengarahkan
X2	: Gaya Membimbing
X3	: Gaya Mendukung
X4	: Gaya Mendelegasikan
a	: konstanta
b1, b2, b3, b4	: Koefisien regresi
e	: Faktor pengganggu

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan gaya kepemimpinan (mengarahkan, membimbing, mendukung dan mendelegasikan) terhadap motivasi kerja. pada dasarnya nilai F diturunkan dari ANOVA

$$F = \frac{MSR}{MSE} = \frac{SSRK}{SSE / (n - k)}$$

Dimana:

MSR	: Mean of squares due to regression
MSE	: Mean of squares due to error
N	: jumlah observasi
SSR	: Sum of squares due to regression
SSE	: Sum of squares due to error

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen), dengan criteria sebagai berikut:

- $H_0: \beta_i = 0$  (tidak berpengaruh terhadap Y)
- $H_1: \beta_i \neq 0$  berpengaruh terhadap Y)

Menurut Mudrajat Kuncoro (2001:98) dalam bukunya metode kuantitatif, rumus untuk menguji koefisien korelasi parsial adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$t = \frac{b_i}{S}$$

Dimana: S = deviasi standart, yang dihitung dari akar varians Varians atau  $S^2$ . diE dibagi dengan jumlah derajat kebebasan

Rumus:

$$S^2 = \frac{SSE}{n-k}$$

Dimana :

SSE = sum of Squares error

n = Jumlah pengamatan

k = Jumlah variabel bebas

#### IV. PEMBAHASAN

##### 4.1. Pembuktian Hipotesis Pertama

###### 1. Analisa Model Regresi Berganda

Analisa model regresi berganda merupakan suatu model yang digunakan untuk menduga nilai variabel dependen yang disebabkan variasi nilai yang terjadi pada variabel independen. Dengan demikian dalam penelitian, fungsi dari persamaan linier berganda adalah untuk melakukan pendugaan nilai prestasi kerja apabila perubahan nilai variabel motivasi ekstrinsik yang terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, sedangkan kebutuhan intrinsik yang terdiri dari: kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam pengolahan data untuk menyusun model regresi digunakan bantuan program SSPS (*Statistic Programmer of Sosial Type 12*) dan dapat diringkas dalam tabel berikut:

Tabel 1

Hasil Analisa Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig	r	r <sup>2</sup>
	B	Std Error			
Constant	5,268	1,185	0,000		
Gaya Mengarahkan	0,440	0,080	0,000	0,575	0,330
Gaya Membimbing	0,452	0,086	0,000	0,526	0,277
Gaya Mendukung	0,088	0,112	0,434	0,245	0,060
Gaya Mendelegasikan	0,020	0,098	0,830	0,51	0,002
Standar Error Estimate	1,28852				
R	0,741				
R Square	0,549				
Adjusted R Square	0,519				

Berdasarkan tabel, maka persamaan model regresi linier untuk penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$
$$= 5,268 + 0,440 X_1 + 0,452 X_2 + 0,088 X_3 + 0,020 X_4$$

Dari persamaan tersebut terlibat  $\beta_0 = 5,268$  merupakan titik awal regresi, hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel bebas gaya mengarahkan (X1), gaya membimbing (X2), gaya mengarahkan

(X3), gaya mendelegasikan (X4) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur. Selain itu besarnya gaya mengarahkan (X1), gaya membimbing (X2), gaya mengarahkan (X3), gaya mendelegasikan (X4) memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja sebesar Adjusted R Square yaitu 0,519 atau 51,9% sedangkan sisanya 48,1% dari faktor lain

Besarnya koefisien (*Multiple R*) adalah 0,741 atau 74,1% berarti hal ini menunjukkan derajat hubungan tinggi positif dan erat antara variabel – variabel bebas dengan variabel terikatnya

## 2. UJI F

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan atau secara bersama-sama apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas X1,X2,X3,X4 terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y1) yaitu dengan membandingkan Signifikan dengan  $\alpha$

**Tabel 2**  
Anova dari Model Regresi

Model	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	121,244	4	30,311	18,256	0,000
Residual	99,618	60	1,660		
Total	220,862	64			

Pada tabel ini menunjukkan ANOVA dari model regresi yang berguna untuk menguji kelayakan model yang diadopsikan dengan menggunakan Uji F Hipotesis Statistik.

Untuk Uji F

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0 \rightarrow$  Secara simultan tidak pengaruh variabel bebas X1, X2, X3, X4 terhadap variabel terikat

$H_0: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0 \rightarrow$  Secara simultan pengaruh variabel bebas X1, X2, X3, X4 terhadap variabel terikat

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena  $\alpha = 0,05 >$  Signifikan 0,000 hasil uji ini menunjukkan variabel bebas gaya mengarahkan (X1), gaya membimbing (X2), gaya mengarahkan (X3), gaya mendelegasikan (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y), hal ini didukung oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,519 atau 51,9% dan R square sebesar 0,549 atau 54,9%

### 4.2 Pembuktian hipotesis kedua (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua. Pada uji t toleransi kesalahan sebesar 0,05 hipotesis statistik diuji.

Uji t ini dilakukan untuk membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 /2= 0,025



Perhitungan Uji t pada setiap variabel:

1. *Gaya Mengarahkan (X1) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu:*  
Ho :  $b1 = 0$  (variabel Bebas X1, tidak mempengaruhi terhadap variabel Y)  
Ho :  $b1 \neq 0$  (variabel Bebas X1, mempengaruhi terhadap variabel Y)  
Hasil Ho ditolak karena  $\alpha = 0,05 >$  Signifikan 0,000 maka variabel bebas (X1) gaya mengarahkan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) motivasi kerja
2. *Gaya Membimbing (X2) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu:*  
Ho :  $b1 = 0$  (variabel Bebas X2, tidak mempengaruhi terhadap variabel Y)  
Ho :  $b1 \neq 0$  (variabel Bebas X2, mempengaruhi terhadap variabel Y)  
Hasil Ho ditolak karena  $\alpha = 0,05 >$  Signifikan 0,000 maka variabel bebas (X2) gaya membimbing mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) motivasi kerja
3. *Gaya Mendukung (X3) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu:*  
Ho :  $b1 = 0$  (variabel Bebas X3, tidak mempengaruhi terhadap variabel Y)  
Ho :  $b1 \neq 0$  (variabel Bebas X3, mempengaruhi terhadap variabel Y)  
Hasil Ho diterima karena  $\alpha = 0,05 >$  Signifikan 0,434 maka variabel bebas (X3) gaya mendukung tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) motivasi kerja
4. *Gaya Mendelegasikan (X4) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu:*  
Ho :  $b1 = 0$  (variabel Bebas X4, tidak mempengaruhi terhadap variabel Y)  
Ho :  $b1 \neq 0$  (variabel Bebas X4, mempengaruhi terhadap variabel Y)  
Hasil Ho diterima karena  $\alpha = 0,05 <$  Signifikan 0,830 maka variabel bebas (X4) gaya mendelegasikan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) motivasi kerja

#### 4.3 Pembuktian Hipotesis ke tiga

Dari hasil perhitungan *Correlation Partial* terbukti bahwa gaya mengarahkan adalah gaya kepemimpinan yang paling dominan hal tersebut ditunjukkan dengan angka yang paling besar yaitu sebesar 0,578 atau 57,8%

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang terdiri dari gaya mengarahkan, gaya membimbing, gaya mengarahkan, gaya mendelegasikan ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Balai Proteksi Tanaman Pangan Hortikultura Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa pertama diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Berdasarkan uji t keempat gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya mengarahkan, gaya membimbing, cara parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan sedangkan gaya mengarahkan dan gaya mendelegasikan tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur

3. Dari hasil pengolahan data dapat terlihat ternyata gaya mengarahkan adalah yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja

## 5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan kepada Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur:

1. Gaya kepemimpinan situasional yang terdiri dari gaya mengarahkan, gaya membimbing, gaya mengarahkan, gaya mendelegasikan secara simultan mempunyai pengaruh yang terhadap motivasi kerja, maka sebaiknya kepala kantor Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur memfokuskan pada gaya kepemimpinan situasional dalam memimpin pegawainya yang mempunyai sifat heterogin
2. Gaya kepemimpinan mengarahkan mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain maka sebaiknya kepala kantor Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur lebih menekankan pada gaya kepemimpinan dengan tidak mengesampingkan gaya kepemimpinan yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Gifari. *Statika Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. cetakan ke 2. Yogyakarta. UPP AMP YKPN. 2003
- Hasibuan Mulyu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke empat. Jakarta. Penerbit Rumi Aksara. 2003
- Hersey dan Blanchard. *Manajemen Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Lima. Terjemahan Jakarta 2004
- Joko Subagio. *Metode penelitian Dalam Praktek*, Cetakan ke 4 Jakarta. Penerbit PT Rianeka Cipta 2005
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personal (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi ke lima Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia 2003
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke 3. Bandung PT Remaja Rosdakarya. 2003
- Lukas Setia Atmaja. *Memahami Statika Bisnis* Edisi ke 3 Yogyakarta Penerbit Andi Yogyakarta . 2003
- Lexy J. Molcong. *Metode Penelitian*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya Offset 2002
- Stoner, James AFR, Edward dan Daniel R Gilbert Jr. *Organisations Behavior*. second edition Jakarta, PT Prenhalindo 2004
- Sutarjo. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi* Edisi 3 Yogyakarta. Penerbit Gajah Mada University Press 2003

