

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KANTOR PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV DESA SEI KOPAS  
KECAMATAN BANDAR PASIR MANDOGGE  
KABUPATEN  
ASAHAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**IKA DAHLIA HARAHAH**

**NPM: 1303100064**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DESA SEI KOPAS KECAMATAN BANDAR PASIR MANDOGGE KABUPATEN ASAHAN**

**Oleh:**

**IKA DAHLIA HARAHAHAP**

**NPM: 1303100064**

Permasalahan yang terjadi pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas, dimana kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan karyawan. Masih kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Seperti ada karyawan yang terlambat pada saat apel pagi dan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Karyawan yang melanggar aturan tersebut, maka akan dikenakan sanksi yaitu penurunan jabatan. Akan tetapi, pimpinan tidak memberlakukan aturan tersebut. Disamping itu pula, permasalahan yang terjadi yakni, masih rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas, untuk mengetahui motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi dengan analisis kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui, kuesioner dan observasi. Metode korelasional bertujuan meneliti sejauh mana variabel yang satu memiliki hubungan sebab akibat dengan variabel yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan berjumlah 50 orang.

Gaya kepemimpinan (X) dengan Motivasi kerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, ini berarti bila gaya kepemimpinan lebih baik maka berpengaruh lebih kuat pada peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas. Dari hasil perhitungan rumus determinasi itu, maka uji determinasi adalah 7,84%, artinya peningkatan motivasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 7,84%, sedang sisa 92,16% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.. Dengan demikian hipotesis yang diajukan, yaitu” Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan” dapat diterima.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada kita. Hingga saat ini saya diberikan rezeki yang berlimpah ruah, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana pendidikan S-1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis memilih skripsi ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan”

Didalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada nama-nama yang tersebut dibawah ini :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Supardi Sikumbang dan Ibunda Salmah Siregar yang penuh kasih sayang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, dan memberikan motivasi baik moril maupun materil secara doa sehingga penulis telah sampai untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-1 (S1).

2. Adik tersayang Ade Yopita Harahap dan Putri Namora yang selalu setia memberikan semangat tiada henti yang juga menjadi inspirasi bagi penulis.
3. Bapak Dr.Agussani,M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Drs.Tasrif Syam,M.SI selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs.Bangun Napitupulu.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
7. Bapak Mohd Yusri., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu dan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Dosen-dosen dan seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh pegawai dan keluarga besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah memberikan dukungan dan semangat demi terselesaikannya skripsi.

10. Ibu Ir. Nurmala Dewi Hasibuan, MM selaku kabag SDM yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
11. Untuk teman baik saya Agus Indra Utama S.kom yang telah membantu saya dan memberi saya semangat dalam penyusunan skripsi.
12. Untuk teman-teman seperjuangan skripsi Desi Ananda Sitepu, Nurul Ramadani, Sela Veronika dan Siti Afrida yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, dan berandai-andai untuk wisuda bersama.
13. Teman-teman Tyo, bg Aris, Ayah Mbong, Abi bibi, Yasir, Dewi, Winda, Parlin dan Irhas yang memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca dan semoga skripsi ini bias bermanfaat bagi semua pembaca.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan do'a dan Puji Syukur kepada Allah SWT dan shalawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya. Amin Ya Rabbal'alamin.

*Wassalamualaikum wr.wb.*

Medan, Maret 2017

Penulis

**Ika Dahlia Harahap**  
**NPM : 1303100064**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GRAFIK.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	4
D. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II : TINJAUAN TEORITIS .....</b>	<b>7</b>
<b>A. Gaya Kepemimpinan.....</b>	<b>7</b>
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	7
2. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan .....	8
3. Fungsi Gaya Kepemimpinan .....	9
4. Dasar Gaya Kepemimpinan .....	11
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan .....	11
<b>B. Motivasi Kerja .....</b>	<b>12</b>
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	12
2. Metode Motivasi Kerja dan Tujuan Motivasi Kerja.....	14
3. Teori Motivasi Kerja .....	15

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja .....	19
<b>C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan     Motivasi kerja .....</b>	<b>19</b>
<b>D. Anggapan Dasar dan Hipotesis .....</b>	<b>21</b>
1. Anggapan Dasar.....	21
2. Hipotesis.....	21
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
1. Jenis Penelitian.....	23
2. Definisi Operasional.....	23
3. Populasi Dan Sampel.....	25
4. Teknik Pengumpulan Data .....	26
5. Teknik Analisis Data.....	27
6. Lokasi Penelitian.....	30
7. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	30
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Penyajian Data .....	38
B. Identitas Responden .....	38
C. Pembahasan Data .....	41
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 :	Garis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja .....	76
--------------	--	----

## DAFTAR TABEL

Table 4.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut Umur.....	39
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	40
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Senang Menerima Saran Dan Kritikan Dari Karyawan.....	41
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Mengidentifikasi Tujuan Pribadi Dengan Tujuan Perusahaan Dalam Pengambilan Keputusan .....	42
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Melibatkan Karyawan Dalam Kegiatan Pengambilan Keputusan .....	43
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Sering Memotivasi Karyawan Agar Bisa Menciptakan Pekerjaan Yang Lebih Baik .....	44
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Selalu Memberikan Pujian Bila Ada Karyawan Yang Menyelesaikan Perkerjaan Tepat Waktu .....	45
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Menghargai Kerja Karyawan Baik Secara Kualitas Maupun Kuantitas .....	46
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Dalam Memberikan Instruksi Kerja Selalu Jelas .....	47
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Bisa Menciptakan Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Karyawan .....	48
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Selalu Memberikan Tindakan Tegas Bagi Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran.....	49

Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Selalu Menghargai Kerja Karyawan.....	50
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Memberikan Pujian Kepada Karyawan Yang Berprestasi.....	51
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Selalu Memberikan Bonus Kepada Karyawan Untuk Memotivasi Karyawan Agar Bekerja Lebih Baik.....	52
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Sering Memberikan Bimbingan Kerja Agar Karyawan Dapat Melaksanakan Pekerjaan Tanpa Kesalahan .....	53
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Sering Melibatkan Karyawan Partisipasi Dalam Kegiatan Sosial Di Perusahaan.....	54
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Selalu Melibatkan Karyawan Dalam Pertemuan Dalam Rapat Dalam Mengambil Keputusan Perusahaan .....	55
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Perusahaan Memberikan Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Mengembangkan Potensi Yang Ada Pada Diri Karyawan Untuk Yang Lebih Maju.....	56
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan Memberikan Pelatihan- Pelatihan Kepada Karyawan Untuk Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan.....	57
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Bahwa Di Perusahaan Keterampilan Karyawan Selalu Diteliti Dengan Benar.....	58
Tabel 4.22	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel X (Gaya Kepemimpinan).....	59
Tabel 4.23	Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel X (Gaya Kepemimpinan).....	62

Tabel 4.24	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Y (Motivasi Kerja) .....	63
Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Motivasi Kerja) .....	66
Tabel 4.26	Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X) Dengan Motivasi Kerja (Y) .....	67
Tabel 4.27	Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 0.1 : Teori Kebutuhan Maslow .....	16
Gambar 0.2 : Struktur Organisasi Kebun Kopas .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I : Tabel Harga Hasil Dari R Product Moment
- LAMPIRAN II : Angket Pertanyaan
- LAMPIRAN III : SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- LAMPIRAN IV : SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi Dan Pembimbing
- LAMPIRAN V : SK-3 Surat Permohonan Seminar Proposal Skripsi
- LAMPIRAN VI : SK-4 Undangan Seminar Proposal
- LAMPIRAN VII : SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- LAMPIRAN VIII : Surat Keterangan Izin Penelitian Mahasiswa
- LAMPIRAN IX : Surat Keterangan Penelitian Oleh PT. Perkebunan  
Nusantara IV

## LAMPIRAN

### TABEL HARGA HASIL DARI R PRODUCT MOMENT

N	Taraf signifikan		N	Taraf signifikan		N	Taraf signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,296
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	<b>50</b>	<b>0,279</b>	0,361			



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut.

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuanyang ditetapkan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang

bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan karyawan.

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling mengetahui hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga tercapailah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan secara suka rela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

PT. Perkebunan Nusantara IV di Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit. Untuk menjaga keharmonisan hubungan antara pihak perusahaan dengan para karyawan tersebut, maka perusahaan harus bisa memberikan motivasi dengan mengandalkan pimpinan/manajer perusahaan. Persaingan yang ketat dibidang perkebunan saat ini dengan perusahaan perkebunan yang lain untuk meraih hasil produktivitas atau target perusahaan ini tentunya didukung kepemimpinan yang efektif sesuai dengan gaya yang dijalankan oleh pimpinan

perusahaan. Keberhasilan pemimpin sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja pemimpin.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas, dimana kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan karyawan. Masih kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Seperti ada karyawan yang terlambat pada saat apel pagi dan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Karyawan yang melanggar aturan tersebut, maka akan dikenakan sanksi yaitu penurunan jabatan. Akan tetapi, pimpinan tidak memberlakukan aturan tersebut. Disamping itu pula, permasalahan yang terjadi yakni, masih rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur tingkatan gaya kepemimpinan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.
- b. Untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.
- c. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang mungkin berguna untuk pihak instansi tentang pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV  
Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.

- c. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penulis dan memperkaya khazanah penelitian pada bidang kajian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

## **D. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bagian ini akan mengemukakan Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Pada bagian ini mengemukakan metode penelitian yang digunakan peneliti.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini menguraikan tentang populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

### **BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Pada bagian ini menguraikan penyajian data, pembahasan data dan pengujian hipotesis.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bagian ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dari hasil analisis data dan selanjutnya dikemukakan beberapa saran sebagai bahan rekomendasi dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Gaya Kepemimpinan**

##### **1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartono (2008:34) “gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Supardo (2006:4) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya, dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

## **2. Tipe- Tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Nawawi (2003:15), ada beberapa gaya kepemimpinan, yaitu :

### **a. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

### **b. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

### **c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)**

Pada gaya kepemimpinan bebas ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

### **3. Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Menurut P. Siagian (2003:46) terdapat 5 (lima) fungsi gaya kepemimpinan, yakni:

- a) Fungsi Penentu Arah, setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.
- b) Fungsi Sebagai Juru Bicara, Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.
- c) Fungsi Sebagai Komunikator, suatu komunikasi dapat dinyatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk

mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

- d) Fungsi Sebagai Mediator, konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.
- e) Fungsi Sebagai Integrator, adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa Fungsi Kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. (Kartini Kartono, 1998:81).

#### **4. Dasar Gaya Kepemimpinan**

Menurut Istijanto (2006:236) bahwa gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu:

a) **Kepemimpinan atas dasar struktur**

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

b) **Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan**

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

#### **5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

a. **Kemampuan mengambil keputusan**

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. **Kemampuan memotivasi**

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa inggris disebut dengan *motivation* yang berarti pendaya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memiliki berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang lain. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Pimpinan atau manajer adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi

bawahan, terutama disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan pengalaman, dan sifat-sifat pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Berikut ini ada beberapa pengertian tentang motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:42), sebagi berikut: Motivasi adalah pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.
- b. Menurut Robbins dalam buku Sofyandi dan Gunawan (2007:99), yaitu : Motivasi adalah sebagai proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan.

- c. Menurut William Mc Dougall, dalam buku Miftah Thoha (2012:205) yaitu :  
 Suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organism untuk mengetahui atau memperhatikan setiap objek, dan bertindak atau mempunyai suatu impulsa bertindak yang menentukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku.
- d. Menurut Manullang (2001:146), yaitu: Pemberian tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah dorongan serta arahan kepada individu untuk melakukan suatu kegiatan ataupun bertindak lebih untuk meningkatkan hal yang dilakukan oleh individu tersebut.

## **2. Metode Motivasi dan Tujuan Motivasi Kerja**

### **a. Metode Motivasi Kerja**

Ada dua metode motivasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2001:165), yaitu sebagai berikut :

#### **1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung pada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

Contoh : Penghargaan, pujian, tunjangan hari raya, bonus dan lain-lain.

## 2) Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan merasa betah dan bersemangat melakukan pekerjaan motivasi tidak langsung sangat besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.

### b. Tujuan Motivasi Kerja

Berikut ini ada beberapa tujuan motivasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:161), yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## 3. Teori Motivasi Kerja

- a) Teori Kebutuhan Fredich Herzberg

*Herzberg's two factor theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “Peluang untuk melaksanakan yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”.(Hasibuan, 2007:156)

*Herzberg's* berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu:

Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.

- 1) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dll.
- 2) Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

#### b) Teori Kebutuhan Maslow

Gambar 0.1



Dari tingkat kebutuhan tersebut, Maslow menggambarkan sebagai tingkatan atau tangga kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa setelah manusia memenuhi kebutuhan paling bawah, manusia akan memenuhi kebutuhan di tingkat berikutnya. Apabila manusia memenuhi kebutuhan pada tingkat atas tetapi tingkat bawah belum terpenuhi, maka manusia akan kembali lagi pada kebutuhan sebelumnya. Menurut Maslow, adanya hierarki kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan, yaitu motivasi kekurangan dan motivasi perkembangan atau pertumbuhan. Motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi ketegangan manusia akan kekurangan kebutuhan yang ada. Motivasi perkembangan atau kebutuhan didasarkan atas kapasitas manusia untuk tumbuh dan berkembang. Dua kapasitas tersebut merupakan kapasitas bawaan manusia, sehingga manusia tidak bisa lepas dari dua kapasitas itu.

c) Teori X dan Y Douglas Mc. Gregor

Douglas Mc.Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia. Negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manager dan karyawan, Mc. Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi (Rivai/2008) sebagai berikut:

Teori X ( negatif) merumuskan asumsi seperti:

- 1) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan akan bermalas-malasan dalam bekerja.

- 2) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan di kontrol bahkan mungkin di takuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

Menurut teori (X) untuk memotivasi karyawan, harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja dengan giat. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi negative, yakni dengan merepakan hukuman yang tegas. Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaannya sebagai suatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara,
- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya dari kalangan top managemen atau dewan direksi.

Menurut teori Y untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterkaitan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi, dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran.

d) Teori Alderferm, atau teori ERG

Teori Alderferm, atau teori ERG (existence, relatedness, dan growth) sangat terkait dengan teori motivasi dari Mashlow. Menurut Aldeferm yang dikutip oleh (Iskandar 2008:73), jika satu kebutuhan tidak terpenuhi terjadilah ketidakpuasan, dan akibatnya orang yang ingin memenuhi kebutuhan itu lalu memalingkan perhatiannya kepada kebutuhan lainnya. Misalnya jika di pabrik, seorang pekerja dilarang berbincang-bincang dengan sesama tenaga kerjanya, maka sebagai gantinya mereka menuntut untuk menerima gaji atau upah yang lebih tinggi.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

- a) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- b) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- c) Membentuk keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

#### **C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan (Kartono, 2008). Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan

tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dan penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Tugas seorang pemimpin yang utama dalam perusahaan memberikan sumbangan yang besar berupa tenaga dan pikiran terhadap perusahaannya agar tujuan perusahaannya dapat tercapai. Tidak setiap orang dapat melaksanakan gaya kepemimpinan dengan baik, karena tugas-tugas dalam strategi kepemimpinan menuntut suatu tanggung jawab yang besar.

Selain dari pada itu, untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, dibutuhkan suatu tindakan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Dan tindakan tersebut berasal dari pemimpin atau yang biasa disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena di dalam motivasi kerja sangat berhubungan dan kebutuhan tersebut di dukung oleh pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa berinteraksi secara efektif, yaitu tujuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan. Sehingga jelas disini, bahwa peranan seorang pemimpin besar dalam mempengaruhi hubungan kerja karyawan.

## **D. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **1. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar menurut Arikunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikirkan selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah “Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”.

### **2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu bagian penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan peneliti, panduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisa masalah penelitian.

Menurut Sugiyono (2003:70) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:”Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di kantor PT.

Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge  
Kabupaten Asahan”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara mengumpulkan data-data, menyusun dan mengklasifikasikannya, menganalisis dan mengadakan interpretasi data, sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif karena mengingat banyaknya jumlah subjek yang diteliti, untuk mempermudah proses pengumpulan data cukup memberikan angket kepada subjek yang akan diteliti. Maka secara kuantitatif peneliti menggunakan rumus koefisien korelasi product moment.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel dan suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasional dari suatu penelitian. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan adalah Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih atau yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

2. Variabel Terikat (Y) yaitu Motivasi Kerja adalah Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa inggris disebut dengan *motivation* yang berarti pendaya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memiliki barbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang lain. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- b. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- c. Membentuk keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti

untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005:90). Maka populasi dalam penelitian ini akan dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan berjumlah 50 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian besar dari jumlah populasi yang akan diambil datanya. Menurut Arikunto (2006:131),sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dimana penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu: apabila subyeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian nya merupakan penelitian populasi,selanjutnya jika jumlah subjek nya lebih besar dapat diambil antara 10% - 15% - atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan pendapat diatas,maka dapat di tentukan sampel dalam penelitian ini adalahberjumlah 50 orang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **1. Pengumpulan Data Primer**

Merupakan jenis data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarakan pada karyawan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

## 2. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan kepustakaan yang dapat mendukung data primer. Teknik pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan cara melakukan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

### E. Teknik Analisis Data

#### 1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment Correlation* yang dikutip oleh Sugiyono (2010:212). Dengan demikian data dan kata yang diperoleh dilokasi penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasikan dan menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, dimana data dan fakta digambarkan dan dijelaskan sebagaimana adanya.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x : Variabel Bebas

y : Variabel Terikat

n : Jumlah Responden

## 2. Uji Signifikan

Menurut Sugiyono (2010 : 214) untuk menghitung signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji z dengan rumus :

$$z = \frac{r_{xy}}{\sqrt{n-1^2}} \longrightarrow r = \frac{z}{\sqrt{n-1^2}}$$

keterangan:

z = Nilai z hitung 1,96

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Setelah nilai r diketahui, maka peneliti membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan taraf 5%, dapat dilihat pada lampiran, uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh x dengan variabel y.

## 3. Uji Determinasi

Kegunaan dari uji determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh variabel bebas (x) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (y) motivasi kerja. Adapun rumus yang digunakan adalah  $d = r^2 \times 100\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya diperoleh  $r_{xy} = 0,4178$ , maka uji determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

$$D = (0,28)^2 \times 100\%$$

$$D = 7,84\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa uji determinasinya sebesar 7,84%. Hal ini berarti adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan sebesar 7,84% sisanya 92,16% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier menurut Sugiyono (2010:218) dengan rumus :

**$y = a + b (x)$ , dimana :**

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

keterangan :

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau bila harga  $x = 0$

b : Koefisien regresi

x : Nilai variabel bebas

## **F. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV di Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan. Waktu penelitian adalah Januari sampai Maret 2017.

## **G. Deskripsi Lokasi Penelitian**

### **1. Gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas**

Unit Usaha Sei Kopas berdiri sejak tanggal 01 Januari 1981, berdasarkan HGU yang diterbitkan oleh Departemen Dalam Negeri yang tertuang dalam Surat No. SK / 52 / HGU / DA / 75 Tanggal 27 Nopembe 1975 seluas 6.614.72 Ha. Areal HGU. Tersebut adalah sebelumnya merupakan areal PT.PERKEBUNAN VII Bah Jambi. Kemudian Tanggal 16 Juli 1982,PT.PERKEBUNAN VII membeli Kebun Kelapa Sawit PT. Lamhotma seluas 365 Ha, Sehingga luas HGU Unit Usaha Sei Kopas menjadi 6.979.72 Ha. HGU telah habis masa berlakunya tahun 2010 dan perpanjangannya masih dalam proses di BPN.

Sejak bulan Maret 1996 sesuai peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 1996, terjadi konsolidasi yang menjadikan PT.PERKEBUNAN VI,VII & VIII digabung dengan sebutan PT.PERKEBUNAN Nusantara IV(Persero) yang berkantor Pusat di Medan. Unit Usaha Sei Kopas merupakan salah satu Unit Usaha PTPN-IV dibawah naungan GU - I, yangberada di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan. Jarak Unit Usaha Sei Kopas dengan Kantor

Pusat di Medan +/- 210 Km, sedangkan jarak dengan Kantor Group Unit Usaha I – di Bah Jambi +/- 81Km.

### **KONDISI TOPOGRAFI**

- Luas Areal di kelola ( TM + TBM + TU/TB )	:	5.071.00	Ha
- Emplasmen, Pondok dan Tanah Lapang	:	74.50	Ha
- Areal Konservasi	:	1.207.13	Ha
- Fasilitas Umum	:	148.69	Ha
- Tanah Garapan	:	333.40	Ha
- TM Diperbaiki (Heaten)	:	145.00	Ha
		<hr/>	
<b>J u m l a h</b>	<b>:</b>	<b>6. 979.72</b>	<b>Ha</b>
- Kelas Lahan (Type)	:	C	
- Areal Rata	:	1847	Ha
- Areal Jurangan	:	3288	Ha
- Letak Tinggi Dari Permukaan Air	:	150 – 200	M dpl
- Type Iklim/Curah Hujan	:	A	

## **2. Visi Dan Misi Perusahaan**

### **a) Visi**

Dalam mewujudkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PT. Perkebunan Nusantara Desa Sei Kopas mencanangkan suatu visi yaitu **“Menjadi Perusahaan Yang Unggul Dalam Usaha Agro industri Yang Terintegrasi”**.

**b) Misi**

1. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
2. Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh dan karet.
3. Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir, dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji dan berwawasan lingkungan.

**3. Tugas Pokok Dan Fungsi**

- 1) Krani I / Krani Afd
  - a. Melaksanakan tugas yang diberikan khususnya di bidang administrasi Tanaman.
  - b. Melaporkan ke pada Asisten Tanaman segala bentuk pekerjaan administrasi.
  - c. Mengerjakan pekerjaan harian dan bulanan (Weed Book, Buku Asisten, Lembur, PB-10, PB-11 B, AU-58, LM Bulanan dan lain-lain yang menyangkut administrasi di Afdeling).
- 2) Krani Panen/Kr.Produksi
  - a. Membuat rencana panen dan permintaan kendaraan hari berikutnya.
  - b. Mengarahkan pekerjaan angkutan TBS di Afdeling.
  - c. Melaporkan kepada Asisten Afdeling hasil panen dan TBS yang terangkut maupun yang tidak terangkut (restan) pada hari itu.

## 3) Pemb. Krani

- a. Membantu Krani melaksanakan tugas yang diberikan khususnya di bidang administrasi yang ada di Afdeling.
- b. Melaporkan kepada Asisten Afdeling segala bentuk pekerjaan administrasi.
- c. Mengerjakan pekerjaan harian dan bulanan (Weed Book, Buku Asisten, Buku Cuti, PB-10 dan lain-lain yang menyangkut administrasi di Afdeling).

## 4) Mandor Kastrasi

- a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I /Mandor Besar khususnya di bidang Kastrasi.
- b. Melakukan pengawasan dan pengecekan pekerjaan yang telah di tugaskan.
- c. Memeriksa daftar hadir karyawan yang di bawahinya setiap hari..

## 5) Mandor Aspol

- a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang Aspol.
- b. Melakukan pengawasan dan pengecekan pekerjaan yang telah di tugaskan.
- c. Memeriksa daftar hadir karyawan yang di bawahinya setiap hari.

## 6) Mandor Pemel Jalan

- a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I /Mandor Besar khususnya di bidang pemeliharaan jalan.

- b. Melakukan pengawasan dan pengecekan pekerjaan yang telah di tugaskan.
  - c. Memeriksa daftar hadir karyawan yang di bawahinya setiap hari.
- 7) Mandor Pemel Saluran Air
- a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang pemeliharaan saluran air.
  - b. Melakukan pengawasan dan pengecekan pekerjaan yang telah di tugaskan.
  - c. Memeriksa daftar hadir karyawan yang di bawahinya setiap hari.
- 8) Mandor Penyisipan & Penanaman
- a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang penyisipan & Penanaman.
  - b. Melakukan pengawasan dan pengecekan pekerjaan yang telah di tugaskan.
  - c. Memeriksa daftar hadir karyawan yang di bawahinya setiap hari.
- 9) Mandor Garuk Piringan / Pasar Pikul
- a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang Garuk Piringan / Pasar Pikul.
  - b. Melakukan pengawasan dan pengecekan pekerjaan yang telah di tugaskan.
  - c. Memeriksa daftar hadir karyawan yang di bawahinya setiap hari.

- 10) Mandor Wiping
  - a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang Wiping Lalang.
  - b. Mengkoordinasikan kepada Krani Afd mengenai pemakaian jenis dan dosis bahan kimia yang di pakai.
  - c. Melakukan pengawasan pekerjaan dan pengecekan alat alat dan bahan.
- 11) Mandor Dongkel Kayu-Kayuan
  - a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang Dongkel Kayu-Kayuan.
  - b. Melakukan pengawasan dan pengecekan pekerjaan yang telah di tugaskan.
  - c. Melaksanakan pengelolaan lingkungan di tempat kerja masing-masing sesuai prosedur yang telah ditetapkan
- 12) Mandor Babat Gawangan
  - a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang Babat Gawangan.
  - b. Melakukan pengawasan dan pengecekan pekerjaan yang telah di tugaskan.
- 13) Mandor Memupuk
  - a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang pemupukan.
  - b. Mengkoordinasikan kepada Krani Afd mengenai pemakaian jenis dan dosis pupuk yang di pakai.

c. Melakukan pengawasan pekerjaan dan pengecekan alat alat.

14) Mandor Panen

a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang Panen TBS.

b. Melakukan pengawasan pekerjaan dan pengecekan mutu panen yang sesuai dengan kriteria panen.

c. Memeriksa daftar hadir Karyawan dan BHL yang di bawahinya setiap hari.

15) Petugas Penerima Buah

a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I /Mandor Besar khususnya di bidang Penerimaan Hasil.

b. Melakukan pengecekan Mutu TBS di TPH.

c. Mengisi laporan penerimaan TBS ( PB 24 ).

16) Petugas Telling Hama

a. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dari Mandor I / Mandor Besar khususnya di bidang Telling Hama.

b. Melakukan pengawasan dan pengecekan populasi hama.

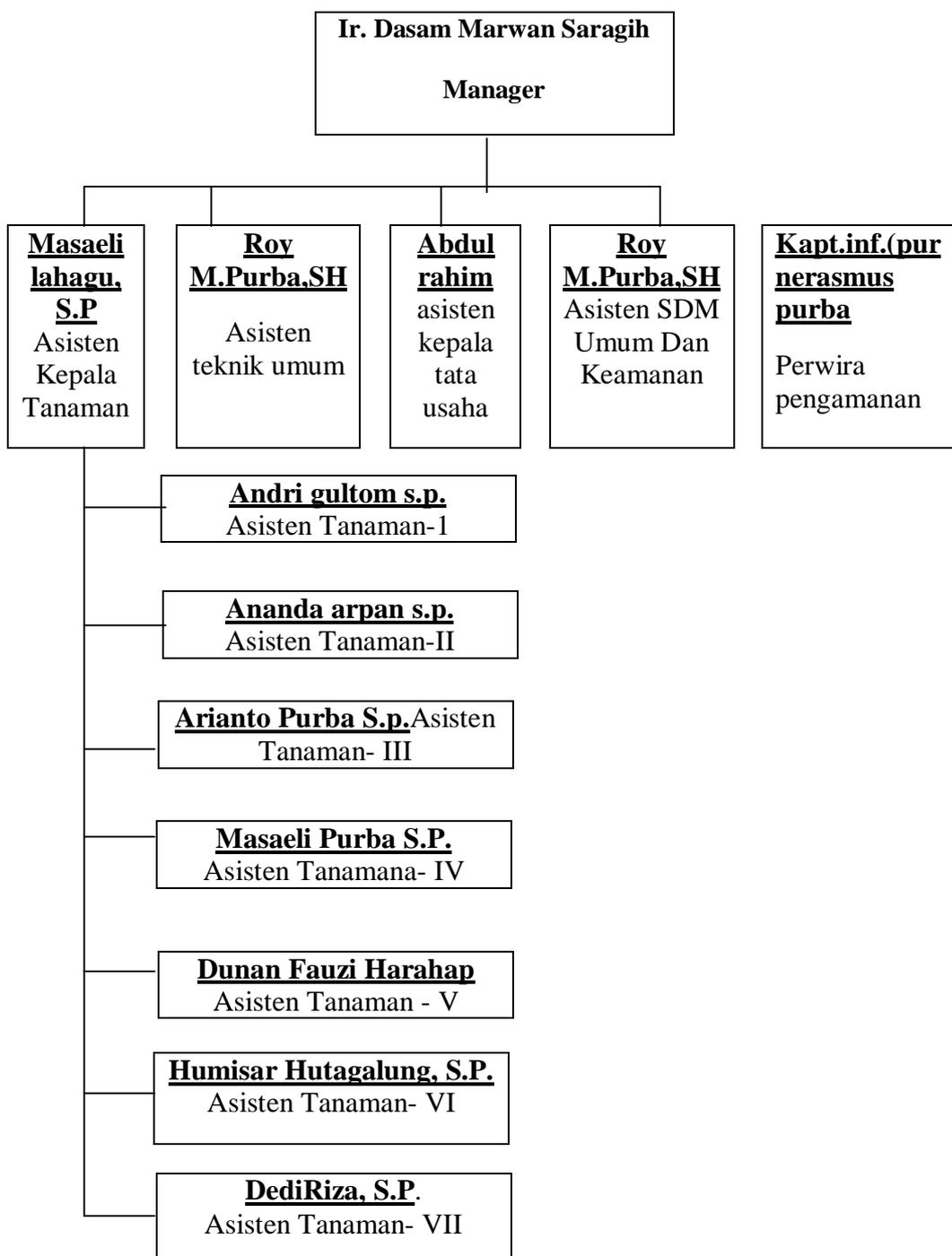
c. Membuat laporan hasil telling harian, mingguan dan bulanan.

d. Selalu berkoordinasi kepada petugas hama dari HP/CE

#### 4. Struktur Organisasi

Gambar 0.2

#### Struktur Organisasi Kebun Sei Kopas



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Penyajian Data

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan menganalisis data dengan sampel responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas. Dalam analisis data, data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang terdapat di kuesioner. Dalam penelitian ini disajikan daftar pertanyaan mulai dari nomor 1-18 untuk variabel (x) gaya kepemimpinan dan untuk variabel (y) motivasi kerja, angket yang disebar ini diberikan kepada 50 karyawan sebagai sampel penelitian.

#### B. Identitas Responden

**Tabel 4.1**

#### DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	66%
2	Perempuan	17	34%
Jumlah		50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh presentase tertinggi adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (66%), sementara reponden perempuan sebanyak 17 orang (34%). Jadi responden yang diteliti kebanyakan berjenis kelamin laki –laki sebanyak 33 orang yang ada dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas.

**Tabel 4.2****DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	1	2%
2	31-40 tahun	1	2%
3	41-50 tahun	22	44%
4	51 tahun ke atas	26	52%
Jumlah		50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017*

Berdasarkan pada tabel diatas, distribusi responden menurut umur di kantor PTPN IV Desa Sei Kopas diperoleh bahwa responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 1orang atau 2%, sedangkan umur 31-40 tahun sebanyak 1 orang atau 2%, kemudian umur 41-50 tahun sebanyak 22 orang atau 44% dan umur 51 tahun keatas sebanyak 26 orang. Jadi responden yang diteliti kebanyakan yang berumur 41-50 tahun yang berjumlah 26 orang atau 52% yang ada di Kantor PTPN IV Desa Sei Kopas.

**Tabel 4.3****DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tamat SMP	20	40%
2	Tamat SMA	21	42%
3	Tamat D-III	8	16%
4	S-1	1	2%
5	S-2	-	-
Jumlah		50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017*

Berdasarkan pada tabel diatas, yang distribusi responden menurut pendidikan di kantor PTPN IV Desa Sei Kopas dapat diperoleh bahwa responden yang tamatSMP sebanyak 20 orang (40%), kemudian yang tamat SMA sebanyak 21 orang atau 42%, sedangkan yang tamat D-III sebanyak 8 orang atau 16%, seterusnya yang tamat S-1 sebanyak 1 orang atau 2%, dan yang tamat S-2 tidak ada. Jadi responden yang diteliti kebanyakan yang tamatan SMA yang berjumlah 21 orang atau 42% yang ada di Kantor PTPN IV Desa Sei Kopas.

### C. Pembahasan Data

#### 1. Variabel Bebas (X) Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4.4**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWAPIMPINAN SENANG  
MENERIMA SARAN DAN KRITIKAN DARI KARYAWAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	27	54%
2	Kadang-kadang	21	42%
3	Tidak	2	4%
	Jumlah	50	100%

*Sumber : Angket penelitian 2017 pertanyaan No.1*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 27 orang ( 54%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang (42%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (4%). Dapat disimpulkan bahwa pimpinan senang menerima saran dan kritikan dari karyawan.

**Tabel 4.5**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN  
MENGIDENTIFIKASI TUJUAN PRIBADI DENGAN TUJUAN  
PERUSAHAAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	33	66%
2	Kadang-kadang	8	16%
3	Tidak	9	18%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.2*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 33 orang ( 66%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16%), dan yang menjawab tidak sebanyak 9 orang (18%). Ini berarti bahwa pimpinan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan dalam mengambil keputusan.

Tabel 4.6

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN  
MELIBATKAN KARYAWAN DALAM KEGIATAN PENGAMBILAN  
KEPUTUSAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	26	52%
2	Kadang-kadang	13	26%
3	Tidak	11	22%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.3*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV DesaSei Kopas, responden yang menjawab ya 26 orang ( 52%), kemudiaan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (26%), dan yang menjawab tidak sebanyak 11 orang (22%). Dari jawaban responden diketahui bahwa pimpinan melibatkan karyawan dalam kegiatan pengambilan keputusan.

Tabel 4.7

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SERING  
MEMOTIVASI KARYAWAN AGAR BISA MENCIPTAKAN  
PEKERJAAN YANG LEBIH BAIK**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	44	88%
2	Kadang-kadang	6	12%
3	Tidak	-	-
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.4*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 44 orang ( 88%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (12%), dan yang menjawab tidak sebanyak – orang (- %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan sering memotivasi karyawan agar bisa menciptakan pekerjaan yang lebih baik.

Tabel 4.8

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SELALU  
MEMBERIKAN PUJIAN BILA ADA KARYAWAN YANG  
MENYELESAIKAN PERKERJAAN TEPAT WAKTU**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	41	82%
2	Kadang-kadang	8	16%
3	Tidak	1	2%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.5*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 41 orang ( 82%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16%), danyang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2%). Dari tabel diatas, pimpinan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.9

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN  
MENGHARGAI KERJA KARYAWAN BAIK SECARA KUALITAS  
MAUPUN KUANTITAS**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	43	86%
2	Kadang-kadang	7	14%
3	Tidak	-	-
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.6*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 43 orang ( 86%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (14%), dan yang menjawab tidak sebanyak - orang (-%). Jadi dapat dilihat bahwa pimpinan menghargai kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas.

**Tabel 4.10**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN DALAM  
MEMBERIKAN INSTRUKSI KERJA SELALU JELAS**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	39	78%
2	Kadang-kadang	11	22%
3	Tidak	-	-
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.7*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 39 orang ( 78%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (22%), dan yang menjawab tidak sebanyak- orang (-%). Berarti pimpinan dalam memberikan instruksi kerja selalu jelas.

**Tabel 4.11**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN BISA  
MENCIPTAKAN HUBUNGAN KERJA YANG BAIK DENGAN  
KARYAWAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	41	82%
2	Kadang-kadang	8	16%
3	Tidak	1	2%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.8*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 41 orang ( 82%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2%). Dari data diatas, berarti pimpinan bisa menciptakan hubungan kerja yang baik dengan karyawan.

Tabel 4.12

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SELALU  
MEMBERIKAN TINDAKAN TEGAS BAGI KARYAWAN YANG  
MELAKUKAN PELANGGARAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	39	78%
2	Kadang-kadang	8	16%
3	Tidak	3	6%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.9*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 39 orang ( 78%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16%), dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang (6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.

## 2. Variabel Terikat (Y) Motivasi Kerja

**Tabel 4.13**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SELALU  
MENGHARGAI KERJA KARYAWAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	40	80%
2	Kadang-kadang	8	16%
3	Tidak	2	4%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.10*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 40 orang ( 80%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (4%). Dari tabel diatas, bahwa pimpinan selalu menghargai kerja karyawan.

**Tabel 4.14**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN  
MEMBERIKAN PUJIAN KEPADA KARYAWAN YANG BERPRESTASI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	40	80%
2	Kadang-kadang	7	14%
3	Tidak	3	6%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.11*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 40 orang ( 80%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (14%), dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang (6%). Jadi dapat dilihat bahwa pimpinan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi.

**Tabel 4.15**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SELALU  
MEMBERIKAN BONUS KEPADA KARYAWAN UNTUK MEMOTIVASI  
KARYAWAN AGAR BEKERJA LEBIH BAIK**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	38	76%
2	Kadang-kadang	10	20%
3	Tidak	2	4%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.12*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 38 orang ( 76%), kemudiaan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (20%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (4%). Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa pimpinan selalu memberikan bonus kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik.

**Tabel 4.16**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SERING  
MEMBERIKAN BIMBINGAN KERJA AGAR KARYAWAN DAPAT  
MELAKSANAKAN PEKEJAAN TANPA KESALAHAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	41	82%
2	Kadang-kadang	8	16%
3	Tidak	1	2%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.13*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 41 orang ( 82%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2%). Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa pimpinan sering memberikan bimbingan kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekejaan tanpa kesalahan.

**Tabel 4.17**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SERING  
MELIBATKAN KARYAWAN PERPATISIPASI DALAM KEGIATAN  
SOSIAL DIPERUSAHAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	40	80%
2	Kadang-kadang	8	16%
3	Tidak	2	4%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.14*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 40 orang ( 80%), kemudiaan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (16%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (4%). Dari jawaban responden, dapat dilihat bahwa pimpinan sering melibatkan karyawan perpartisipasi dalam kegiatan sosial diperusahaan.

**Tabel 4.18**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SELALU  
MELIBATKAN KARYAWAN DALAM PERTEMUAN RAPAT DAN  
MENGAMBIL KEPUTUSAN PERUSAHAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	39	76%
2	Kadang-kadang	7	14%
3	Tidak	4	8%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.15*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 39 orang ( 76%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (14%), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang (8%). Dapat dilihat bahwa pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam pertemuan rapat dan mengambil keputusan perusahaan.

**Tabel 4.19**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PERUSAHAAN  
MEMBERIKAN KESEMPATAN BAGI KARYAWAN UNTUK  
MENGEMBANGKAN POTENSI YANG ADA PADA DIRI KARYAWAN  
UNTUK YANG LEBIH MAJU**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	42	84%
2	Kadang-kadang	7	14%
3	Tidak	1	2%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.16*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 42 orang ( 84%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (14%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2%). Dari data diatas, disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan untuk yang lebih maju.

**Tabel 4.20**

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN  
MEMBERIKAN PELATIHAN- PELATIHAN KEPADA KARYAWAN  
UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	39	78%
2	Kadang-kadang	5	10%
3	Tidak	6	12%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.17*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 39 orang ( 78%), kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (10%), dan yang menjawab tidak sebanyak 6 orang (12%). Jadi, dapat diketahui dari jawaban responden bahwa pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

**Tabel 4.21****DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DIPERUSAHAAN KETERAMPILAN KARYAWAN SELALU DITELITI DENGAN BENAR**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	40	80%
2	Kadang-kadang	5	10%
3	Tidak	5	10%
	Jumlah	50	100%

*Sumber: Angket penelitian 2017 pertanyaan No.18*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti dikantor PTPN IV Desa Sei Kopas, responden yang menjawab ya 40 orang ( 80%), kemudiaan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (10%), dan yang menjawab tidak sebanyak 5 orang (10%). Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa diperusahaan keterampilan karyawan selalu diteliti dengan benar.

**Analisis Variabel Bebas X (Gaya Kepemimpinan)**

**Tabel 4.22**

**TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (X) GAYA KEPEMIMPINAN**

No Resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									Jumlah
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
1	3	1	1	2	2	2	3	3	3	20
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	22
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25
5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
6	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23
7	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24
8	1	1	1	3	3	3	3	3	3	21
9	1	1	1	3	3	3	3	3	3	21
10	3	2	2	3	2	2	3	3	3	23
11	2	3	2	3	2	3	2	2	1	20
12	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25
13	2	1	1	3	3	3	3	3	3	22
14	3	3	3	3	1	2	2	1	1	19
15	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
16	3	1	1	3	3	3	3	3	3	23
17	2	3	1	3	3	3	3	2	2	22



40	3	1	1	3	3	3	3	2	2	21
41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	27
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Jumlah										1212

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No 1 s/d 9

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel X (Gaya Kepemimpinan) adalah 27 sedangkan nilai terendah adalah 19. Nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasikan data dengan mencari jejak pengukuran (R) terlebih dahulu.

Adapun rumus untuk nilai r sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 27 - 19$$

$$R = 8$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{8}{3}$$

$$i = 2,6 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori seperti tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 4.23**

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN  
RESPONDEN TERHADAP VARIABEL X (Gaya Kepemimpinan)**

No	Kategorisasi	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	$25 \geq$	25	50%
2	Sedang	22-24	16	32%
3	Rendah	19-21	9	18%
			50	100%

*Sumber : Analisis Jawaban Responden Variabel Bebas (X)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 25 orang (50%), berkategori sedang sebanyak 16 orang (32%), berkategori rendah sebanyak 9 orang (18%). Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil kesimpulan dari gaya kepemimpinan di Kantor PTPN IV Desa Sei Kopas termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 25 orang (50%).

Tabel 4.24

**TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI  
VARIABEL (Y) MOTIVASI KERJA**

No Resp	Nilai responden menurut nomor pertanyaan									Jumlah
	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	1	2	3	3	2	2	2	1	3	19
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	3	1	1	1	1	1	3	2	2	15
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	2	2	2	3	3	1	2	3	3	21
9	3	3	3	2	2	2	3	1	3	22
10	3	2	3	3	2	2	2	2	1	20
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	2	2	2	3	3	1	2	3	1	19
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	1	1	2	2	2	3	1	1	16
18	2	2	2	3	3	3	2	3	3	23

19	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	2	2	2	2	3	1	2	20
22	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	1	2	2	3	2	2	2	1	1	16
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	2	3	2	3	3	2	3	2	1	21
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	2	3	2	2	1	2	3	2	2	19
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	2	1	2	2	2	1	1	1	2	14

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
47	2	2	2	2	3	3	2	3	3	23
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Jumlah										1233

*Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No 10 s/d 18*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel y (motivasi kerja) adalah 27, nilai terendah adalah 14. Nilai tersebut dapat digunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jejak pengukuran (r) terlebih dahulu.

Adapun rumus untuk nilai r sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 27 - 14$$

$$R = 13$$

Setelah jarak pengukuran  $r$  diketahui, maka dapat dicari lebar interval ( $I$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{13}{3}$$

$$i = 4,3 \text{ (dibulatkan menjadi 4)}$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategoriseperti tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 4.25**

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA)**

No	Kategorisasi	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	$22 \geq$	39	78%
2	Sedang	18-21	5	10%
3	Rendah	14-17	6	12%
			50	100%

*Sumber : Analisis Jawaban Responden Variabel Terikat (Y)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 39 orang (78%), berkategori sedang sebanyak 5 orang (10%), berkategori rendah sebanyak 6 orang (12%). Jadi dapat disimpulkan

bahwa hasil kesimpulan dari motivasi kerja karyawan di Kantor PTPN IV Desa Sei Kopas termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 39 orang (78%).

**Tabel 4.26**

**DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA  
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X) DENGAN MOTIVASI KERJA  
(Y)**

No.Resp	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY <sup>2</sup>
1	20	27	400	729	540
2	26	27	676	729	702
3	22	27	484	729	594
4	25	19	625	361	475
5	23	27	529	729	621
6	23	15	529	225	345
7	24	27	576	729	648
8	21	21	441	441	441
9	21	22	441	484	462
10	23	20	529	400	460
11	20	27	400	729	540
12	25	27	625	729	675
13	22	27	484	729	594
14	19	19	361	361	361
15	21	27	441	729	567

16	23	27	529	729	621
17	22	16	484	256	352
18	23	20	529	529	529
19	20	25	400	529	460
20	21	27	441	729	567
21	24	27	576	400	480
22	23	27	529	625	575
23	22	27	484	729	594
24	27	16	729	729	729
25	27	27	729	729	729
26	22	27	484	729	594
27	22	27	484	256	352
28	25	27	625	729	675
29	27	21	729	729	729
30	25	27	625	729	675
31	27	27	729	729	729
32	23	26	529	441	483
33	27	27	729	729	729
34	24	27	576	729	648
35	26	19	676	676	676
36	27	27	729	729	729
37	27	14	729	729	729

38	25	20	625	361	475
39	27	25	729	729	729
40	21	27	441	196	294
41	27	27	729	729	729
42	27	27	729	729	729
43	27	27	729	729	729
44	27	27	729	729	729
45	27	27	729	729	729
46	27	27	729	729	729
47	27	23	729	529	621
48	27	27	729	729	729
49	27	27	729	729	729
50	27	27	729	729	729
	$\sum X$ 1212	$\sum Y$ 1233	$\sum X^2$ 29700	$Y^2$ 31127	$\sum XY$ 30089

Sumber : Data Angket 2017

### 3. Korelasi Product Moment

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh perhitungan perkalian dan perjumlahn data sebagai berikut :

$$N = 50$$

$$\sum X = 1212$$

$$\sum Y = 1233$$

$$\sum X^2 = 29700$$

$$\sum Y^2 = 31127$$

$$\sum XY = 30089$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai  $r_{xy}$  sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\ &= \frac{50 (30089) - (1212)(1233)}{\sqrt{50(29700) - (1212)^2} \sqrt{50(31127) - (1233)^2}} \\ &= \frac{1504450 - 1494396}{\sqrt{(1485000 - 1468944) (1556350 - 1520289)}} \\ &= \frac{10054}{\sqrt{(16056)(36061)}} \\ &= \frac{10054}{\sqrt{578995416}} \\ &= \frac{10054}{24062,32} \\ &= 0,417832 \\ &= 0,4178 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, dapat diperoleh nilai  $r$  hitung sebesar 0,4178, maka bila dibandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dimana  $r$  tabel dengan taraf signifikan 5% dengan  $n= 50$  adalah 0,279. Dengan demikian nilai  $r$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel product momen yaitu  $0,4178 > 0,279$ . Ini menunjukkan ada pengaruh antara variabel  $x$  (gaya kepemimpinan) terhadap variabel  $y$  (motivasi kerja).

Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$  maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product momen sebagai berikut.

**Tabel 4.27**

**INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMEN**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.339	Rendah
<b>0.40 – 0.599</b>	<b>Sedang</b>
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sugiyono, (2011:214 )

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat korelasi antara variabel bebas ( $x$ ) gaya kepemimpinan dengan variabel terikat ( $y$ ) motivasi kerja berada pada tingkat interpretasi **hubungan sedang**, yaitu berada antara 0.40-0.599. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara variabel ( $x$ ) gaya kepemimpinan dan variabel ( $y$ ) motivasi kerja.

#### 4. Uji Signifikan

Untuk menghitung signifikan antara variabel bebas gaya kepemimpinan dengan variabel terikat y motivasi kerja digunakan uji z dengan rumus:

$$z = \frac{r_{xy}}{\sqrt{n-1^2}} \qquad r = \frac{z}{\sqrt{n-1^2}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{50-1^2}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{49}}$$

$$r = \frac{1,96}{7}$$

$$r = 0.28$$

Pada taraf signifikan 5% maka dapat diuji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan ketentuan :

- a. Jika harga z hitung < rxy product moment maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika harga z hitung > rxy product moment maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa t hitung (0,28 < 0,279) maka, Ho diterima dan Ha ditolak oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

## 5. Uji Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya presentase (%) gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = (0,28)^2 \times 100\%$$

$$D = 7,84\%$$

Dari hasil perhitungan rumus determinasi itu, maka uji determinasi adalah 7,84%. Dengan demikian sisa 92,16% akan dipengaruhi oleh faktor lain.

## 6. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (x) gaya kepemimpinan terhadap variabel (y) motivasi kerja yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier.

$$y = a + bx(x)$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(1233)(29700) - (1212)(30089)}{50(29700) - (1212)^2}$$

$$a = \frac{36620100 - 36467868}{1485000 - 1468944}$$

$$a = \frac{152232}{16056}$$

$$a = 9,481$$

Dan selanjutnya adalah mencari b dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{50(30089) - (1212)(1233)}{50(29700) - (1212)^2}$$

$$b = \frac{1504450 - 1494396}{1485000 - 1468944}$$

$$b = \frac{10054}{16056}$$

$$b = 0.626$$

Setelah harga a dan b diketahui yaitu 9.481 dan 0.626 maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (x) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (y) motivasi kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 9.481 + 0.626 (x)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi pada variabel bebas (x) gaya kepemimpinan adalah 27 dan nilai terendah adalah 19 dengan demikian kecenderungan variabel terikat (y) motivasi kerja dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

- a. Untuk variabel (X) nilai tertinggi 27

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 9.481 + 0.626(27)$$

$$Y = 9.481 + 16,902$$

$$Y = 26,383$$

- b. Untuk variabel (Y) nilai terendah 19

$$Y = a + b(y)$$

$$Y = 9.481 + 0.626(19)$$

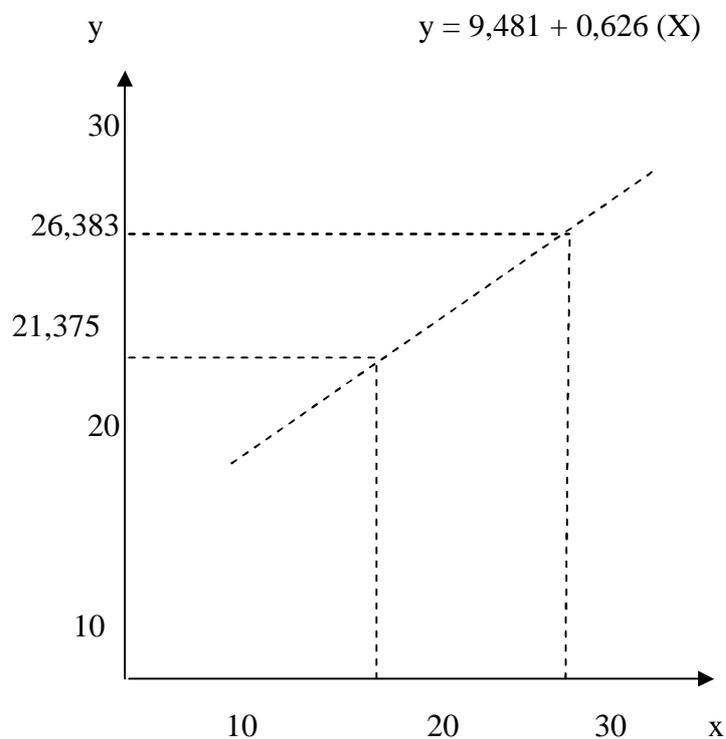
$$Y = 9.481 + 11,894$$

$$Y = 21,375$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (27) adalah 26,383 nilai minimumnya (19) adalah 21,375.

**Grafik 4.1**

Grafik Garis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor Pt. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.



Setelah harga diketahui yaitu  $a = 9,481$  dan  $b = 0,626$ , dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di kantor PTPN IV Desa Sei Kopas  $Y = 9,481 + 0,626 (X)$ . Dari grafik regresi linear diatas menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 19 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 21,375 ke 26,383.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, dianalisis, observasi, dan hasil dari penyebaran angket/ kuesioner maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas sudah baik, dimana responden yang menyatakan gaya kepemimpinan sebanyak 25 orang (50%). Tetapi masih ada masalah dalam menampung aspirasi bawahan dalam mengambil keputusan serta memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.
2. Motivasi kerja karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas sudah baik, dimana responden yang menyatakan motivasi kerja sebanyak 39 orang (78%). Tetapi masih ada masalah dalam memberikan pelatihan kepada karyawan dan pemberian bonus.
3. Hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya. Hal ini dikarenakan setelah melakukan perhitungan statistik menunjukkan nilai  $r_{xy} = 0,4178 >$  (lebih besar dari) nilai  $r$  tabel product moment dengan  $n = 50$  dan taraf signifikan 5% yaitu 0,279.

Hasil uji determinasinya adalah 0,4178%. Hal ini berarti bahwa pengaruh dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa uji determinasinya sebesar 7,84%.

Hal ini berarti adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan sebesar 7,84% dan sisanya 92,16% dipengaruhi oleh factor-faktor lain. Berdasarkan regresi linear ditemukan adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas Kecamatan Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan dari 19 ke 27 adalah 21,375 meningkat menjadi 26,383.

## **B. Saran**

Untuk solusi masalah yang ditemukan dalam penelitian pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai masukan bagi Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Desa Sei Kopas yaitu:

1. Sebaiknya dalam pengambilan keputusan perlu melibatkan karyawan, pimpinan lebih memperhatikan aspirasi bawahan dan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan motivasi karyawan:
  - a) Sebaiknya dalam memberikan pelatihan kerja kepada karyawan harus lebih sering di lakukan, agar dapat meningkatkan keterampilan karyawan.
  - b) Pemberian bonus kepada karyawan juga harus diperhatikan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktik*. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. RinekaCipta. Jakarta
- Dr. Susilo. Supardo, 2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Cv. Andi Offset. Yogyakarta
- Hadari, Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Penerbit Gadjah Mada
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graham Ilmu. Yogyakarta
- Iskandar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Perilaku Organisasi TeoriDan Penerapan*. Bandung
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Siagian,Sondang. P. 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung

- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Veithzal, rivai. 2008. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta