

***RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE APPLIED
WITH EMPLOYEE WORK MOTIVATION
(a Study at PT Industri Gula Glenmore)***

Michael Christianto

Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya

Mikamich3@gmail.com

Advisor:

Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM

ABSTRACT

The study is conducted at the Integrated Glenmore Sugar Factory of PT Industri Gula Glenmore. This quantitative study aimed at identifying the (extent of) relationship between leadership style applied and employee motivation using correlation analysis. The data are examined by rank spearman correlation coefficient test toward around 100 respondent, who are divide into 2 parties: 80 employees and 20 leaders. The result of questionnaire and statistical test reveal that the two variables' correlation coefficient is 0,304, indicating that there is no, or very weak, relationship between the leadership style applied and employee motivation

Keyword: Leadership, Leadership Style, Motivation, Work Motivation

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN YANG
DITERAPKAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Industri Gula Glenmore)**

Michael Christianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Mikamich3@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan pada Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian kuantitatif dengan analisa korelasional menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman* ini mengambil sekitar 100 responden yang terbagi menjadi 2 pihak antara lain 80 jumlah karyawan dan 20 jumlah pemipin. Setelah dilakukan uji kuisisioner dan uji statistik terdapat hasil koefisien korelasinya 0,304 yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan atau lemah sekali antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

BUMN sebagai badan usaha milik negara memiliki banyak peran penting dalam tingkat pertumbuhan perekonomian nasional. BUMN dapat berkembang dengan pesatnya seperti sekarang ini pasti tidak lepas dari adanya usaha-usaha sumber daya manusia pengelolaan di dalamnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang mendukung untuk menggerakkan roda perusahaan (Rivai & Mulyadi, 2009), Pengelolaan SDM yang baik dapat memberikan banyak dampak positif bagi perusahaan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha

untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Penting bagi pihak perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan untuk maju sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja

Pemberian motivasi yang tepat dianggap sebagai hal yang sangat penting bagi perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan. Perusahaan harus benar-benar bisa menentukan seperti apa kira-kira tipe motivasi yang tepat bagi karyawan di perusahaannya. Karena tipe motivasi yang dibutuhkan setiap karyawan sangatlah berbeda-beda (Luthans, 2006). Perusahaan tidak boleh mematok secara

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup

pekerjaannya (Hakim, 2006). Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik) (Herzberg, 1966). Selain pemberian motivasi yang tepat, tidak dapat dipungkiri bahwa gaya kepemimpinan juga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan yang diterapkan haruslah sesuai dengan kebutuhan dan sifat dari karyawan itu sendiri. Kepemimpinan sering kali dipahami sebagai sebuah kekuatan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan

Disimpulkan dalam beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa untuk mengerti bagaimana cara untuk menepatkan kepemimpinan agar motivasi kerja karyawan dapat

bersinergis positif, maka dari itu perlu dilakukan penelitian ini.

Penelitian dari Agung Dimas (2008) yang dimana meneliti tentang Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja karyawan pada area pelayanan dan jaringan PT. PLN (persero) Distribusi Banten dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang kuat pada kedua variabel tersebut. Selain itu juga ada penelitian dari Nurrudin Arraini (2012) Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif pemimpin cabang dengan motivasi kerja seluruh karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia yang menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang kuat dari gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi karyawan. Tidak lupa juga beberapa penelitian dengan judul yang diawali oleh pengaruh, salah satunya adalah jurnal-jurnal Jurnal penelitian Yayan Alfian Nugraha (2016) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT General Finance cabang Serang, Jurnal penelitian oleh Iis Torisa Utami, SE,

MM (2016) menyebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan

Penelitian dua sampel tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja penting dilakukan untuk menunjang kegiatan bisnis. Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore sebagai perusahaan milik negara yang menjadi pengelola gula di Karangharjo, Glenmore, Banyuwangi. Pemberian motivasi dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan dianggap sangat penting dalam sebuah pengelolaan SDM yang ada. Motivasi yang tepat dianggap sebagai sebuah kelebihan dalam memperbaiki kinerja karyawan Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore. Akan tetapi melalui segala observasi yang terlihat pada Pabrik Gula Terpadu PT Industri Gula Glenmore tidak dapat dipungkiri bahwa gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh pada karyawan. Hal ini dianggap krusial bagi Pabrik Gula Terpadu Glenmore dalam meningkatkan dan menjaga performa

kinerja karyawan. Maka dari itu, Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore berkepentingan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di tempat kerja.

Industri Gula Glenmore benar-benar memperhatikan hal tersebut. Beberapa kutipan wawancara pun telah didapat oleh penulis, dengan mewawancarai direktur pabrik gula terpadu yaitu bapak Ade Prasetyo, dimana hasil wawancara tersebut berisi tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dan juga motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Ade Prasetyo mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki sikap yang flexibel, dimana gaya kepemimpinan tidak mengacu pada satu gaya akan tetapi menyesuaikan pada kondisi karyawan. Ade Prasetyo menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berfokus atau berorientasi pada manusia. Hal ini berarti bahwa pemberian keputusan dan kebijakan berorientasi dan mempertimbangkan lebih banyak faktor manusia atau SDM dan tidak

semata-mata berorientasi pada tugas. Hal ini membuat adanya lebih keterikatan hubungan kekeluargaan yang terjadi dari perusahaan tersebut. Lalu penulis pun berusaha untuk memperoleh beberapa wawancara dengan karyawan. Diketahui bahwa bapak Budiyono dan bapak Bayu Sanjaya sebagai karyawan memiliki pendapat yang sama akan bentuk motivasi, setelah beberapa pertanyaan masalah motivasi kerja yang didapat dapat disimpulkan oleh penulis bahwa kedua orang tersebut setuju bahwa keduanya benar-benar memperhatikan jenjang karirnya dan benar-benar memenuhi syarat untuk dapat dikatakan bahwa memiliki motivasi kerja seperti teori motivasi dari MC Leland yang menyebutkan akan 3 kebutuhan.

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui hubungan dari gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja yang di dapat oleh karyawan Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore. Berdasarkan fenomena tersebut maka diambil judul “Hubungan Antara Gaya

Kepemimpinan Yang Diterapkan Dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT Industri Gula Glenmore)”

LANDASAN TEORI

Hakikat Kepemimpinan

Beberapa ahli berpandangan tentang Pemimpin (Sam, 2016), beberapa diantaranya :

Menurut **Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan**, Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut **Robert Tanembaum**, Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan Sifat (Trait Theory), Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri.

Teori Kepemimpinan Perilaku dan Situasi, Berdasarkan penelitian, perilaku seorang pemimpin yang mendasarkan teori ini memiliki kecenderungan kearah 2 hal. **Pertama** yang disebut dengan Konsiderasi yaitu kecendrungan seorang pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. **Kedua** disebut Struktur Inisiasi yaitu Kecendrungan seorang pemimpin yang memberikan batasan kepada bawahan

Teori Kewibawaan Pemimpin, Kewibawaan merupakan faktor penting dalam kehidupan kepemimpinan, sebab dengan faktor itu seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun kelompok

Teori Kepemimpinan Situasi, Seorang pemimpin harus merupakan seorang pendiagnosa yang baik dan harus bersifat fleksibel, sesuai dengan perkembangan dan tingkat kedewasaan bawahan

Teori Kelompok, Agar tujuan kelompok (organisasi) dapat tercapai, harus ada pertukaran yang positif antara pemimpin dengan pengikutny

Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2006). Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik
2. Gaya kepemimpinan transaksional
3. Gaya kepemimpinan transformasional
4. Gaya kepemimpinan visioner

Motivasi

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan

Teori-teori motivasi

Teori Insentif: Yaitu teori yang mengatakan bahwa seseorang akan bergerak atau mengambil tindakan karena ada insentif yang akan didapatkan

Dorongan Bilogis: Dalam hal ini yang dimaksud bukan hanya masalah seksual saja. Termasuk di dalamnya dorongan makan dan minum

Teori Hirarki Kebutuhan: Teori ini dikenalkan oleh Maslow sehingga dikenal hirarki kebutuhan Maslow

Takut Kehilangan vs Kepuasan: Teori ini mengatakan bahwa pada

dasarnya ada dua faktor yang memotivasi manusia, yaitu takut kehilangan dan demi kemampuan (terpenuhinya kebutuhan).

Kejelasan Tujuan: Teori ini mengatakan bahwa seseorang akan bergerak jika orang itu memiliki tujuan yang jelas dan pasti.

Teori-teori Motivasi Utama

Teori motivasi Abraham Maslow (Robins, 2006) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan, Aktualisasi diri

Teori McClelland (Robins, 2006) mengatakan 3 poin, yaitu, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan, kebutuhan akan afiliasi

Teori X dan Y dari Mc. Gregor, Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang

dikembangkan oleh Mc. Gregor. Dimerumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y.

Teori Motivasi dari Herzberg, Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu ”motivasi”. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab (Robins, 2006).

Teori ERG Aldefer, Teori Aldefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (*Relatedness*) (R), dan pertumbuhan (*Growth*) (G). Teori ERG juga

mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. (Robins, 2006).

Konsep Hipotesis

H_0 = Gaya kepemimpinan yang diterapkan berhubungan terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore.

H_1 = Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak berhubungan terhadap motivasi kerja karyawan Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Explanatory research di Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore Banyuwangi dengan melakukan survei terhadap sumberdaya manusia sebagai karyawan di Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore.

Objek yang diteliti adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore.

Penelitian ini sendiri bersifat orisinal dengan memakai gaya kepemimpinan sebagai variabel X dan motivasi kerja sebagai variabel Y.

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore selama kurang lebih 1 bulan mulai dari bulan Juni sampai bulan Juli 2017.

Populasi dan Penentuan Besar Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore dengan jumlah 190 orang akan tetapi hanya akan di ambil dengan perbandingan 1:4 dengan kategori yang masuk dalam golongan manajer atas dan manajer menengah dengan jumlah 20 orang dan juga staff karyawan yang ada di Pabrik Gula

Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore sejumlah 80 orang.

Teknik yang digunakan dalam penentuan besar sampel adalah metode *Proportionate stratified random sampling* dengan mengambil 50% dari 170 jumlah karyawan yang ada dan kepada manajer *top* dan *middle* menggunakan semua jumlah manajer atas dan tengah sejumlah 20 orang.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya (Istijanto, 2006).

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur-literatur yang terkait topik penelitian.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuesioner, yang diberikan kepada karyawan Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore.

Kuesioner yang digunakan berisi beberapa butir pertanyaan mengenai motivasi dan gaya kepemimpinan di Pabrik Gula Glenmore Terpadu PT Industri Gula Glenmore.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi Kerja (Y). Indikator dari variabel yang diteliti saat ini adalah Teori McClelland (Robins, 2006) , Teori X dan Y dari Mc. Gregor (Robins, 2006)

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan (X). Indikator dari variabel yang diteliti adalah Gaya kepemimpinan transaksional (Rivai & Mulyadi, 2009), Gaya kepemimpinan Transformasional (Rivai & Mulyadi, 2009).

Metode Analisis Data

Sebelum menuju pada metode analisis data, data yang telah dikumpulkan harus di uji validitas dan reliabilitasnya agar dapat diketahui bahwa data atau komponen-komponen penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian korelasional yang akan dilakukan. Pengujian korelasional yang digunakan adalah pengujian koefisien korelasi *rank spearman*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Diketahui bahwa hasil uji validitas dari kedua variable yang ada didapat 7 item pertanyaan yang memiliki angka tidak valid dari total 16 item pertanyaan untuk variable gaya kepemimpinan dan total 1 item pertanyaan yang tidak valid dari total 21 item pertanyaan pada variable motivasi kerja.

Hasil Uji Realibilitas

Batas nilai R Alpha dengan taraf signifikan 5% adalah 0.60. Jika r hitung ≥ 0.60 maka alat ukur dinyatakan reliabel. Sedangkan jika hasil r hitung < 0.60 maka alat ukur dinyatakan tidak reliabel sementara dari kedua variabel memberikan nilai R Alpha 0,731 untuk gaya kepemimpinan dan 0,777 untuk motivasi kerja. Dari kedua nilai R alpha kedua variable dapat dinyatakan bahwa kedua item variable tersebut reliabel.

Uji Koefisien Korelasi *Rank Spearman* Tiap Indikator

Tabel 1, Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Teori Motivasi McClelland

	Rank Spearman	Transaksional	McClelland
Transaksional	Koefisien korelasi	1000	.304
	Signifikan (2 Tailed)		.192
	Jumlah	20	20
McClelland	Koefisien korelasi	.304	1000
	Signifikan (2 Tailed)	.192	
	Jumlah	20	20

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 2, Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Teori Motivasi McGregor

	Rank Spearman	Transaksional	McGregor
Transaksional	Koefisien korelasi	1000	-.114
	Signifikan (2 Tailed)		.634
	jumlah	20	20
McGregor	Koefisien korelasi	-.114	1000
	Signifikan (2 Tailed)	.634	
	jumlah	20	80

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 3, Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Teori Motivasi McClelland

	Rank Spearman	Transformasional	McClelland
Transformasional	Koefisien korelasi	1000	.041
	Signifikan (2 Tailed)		.862
	jumlah	20	20
McClelland	Koefisien korelasi	.041	1000
	Signifikan (2 Tailed)	.862	
	jumlah	20	80

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 5, Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Teori Motivasi McGregor

	Rank Spearman	Transformasional	McGregor
Transformasional	Koefisien korelasi	1000	-.350
	Signifikan (2 Tailed)		.131
	Jumlah	20	20
McGregor	Koefisien korelasi	-.350	1000
	Signifikan (2 Tailed)	.131	
	Jumlah	20	80

Sumber: Data primer diolah, 2017

PEMBAHASAN

Dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa setiap indikator gaya kepemimpinan dan indikator teori motivasi yang digunakan memiliki

posisinya masing-masing dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian korelasi yang telah dilakukan pada tiap indikator telah menjelaskan bahwa setiap indikator memiliki koefisien korelasi yang rendah atau bahkan bisa dikatakan tidak memiliki sama sekali. Seperti halnya pengujian korelasi antara indikator gaya kepemimpinan transaksional dengan teori motivasi McClelland yang memberikan koefisien korelasi sejumlah 0,304 dan tingkat signifikan 0,192. Selanjutnya pula dengan indikator gaya kepemimpinan transaksional dengan teori motivasi McGregor yang hanya menunjukkan koefisien korelasi sejumlah -0,114 dengan tingkat signifikan 0,634. Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional dengan teori motivasi McClelland dengan koefisien korelasinya 0,041 dan tingkat signifikannya 0,862. Berbeda pula antara gaya kepemimpinan transformasional dengan teori motivasi McGregor yang memberi koefisien korelasi -0,350 dan tingkat signifikan 0,131

Setelah dilakukannya penelitian yang mendalam tentang hubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan motivasi kerja karyawan melalui pengujian korelasi dari beberapa indikator terkait yang di uji secara terpisah didapat hasil koefisien korelasi yang terkuat adalah 0,304 yang dimana artinya lemahnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pabrik gula terpadu PT Industri Gula Glenmore. Lalu dengan tingkat signifikan yang diperoleh membuktikan bahwa H_0 ditolak dan terima H_1 , yang artinya Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak berhubungan terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berikut adalah beberapa kesimpulan dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh direktur diketahui adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini diketahui

dari distribusi hasil jawaban responden jumlah deskripsi jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan responden ternilai “Baik”. Dengan indikator gaya kepemimpinan Transformasional menjadi indikator dengan nilai tertinggi dan indikator gaya kepemimpinan transaksional menjadi indicator terendah. Dari sini bisa diambil pula kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional.

2. Motivasi kerja karyawan pun merupakan motivasi kerja yang berbasis teori motivasi MC Leland dengan nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja responden ternilai “Baik”. Indikator Teori Motivasi Mc. Leland menjadi indikator dengan nilai tertinggi dan indikator Teori Motivasi Mc. Gregor menjadi indicator terendah. Dari sini bisa diambil pula kesimpulan bahwa Teori Motivasi

Kerja yang banyak diterapkan adalah Teori Motivasi Mc. Leland.

3. Dari hasil penelitian pun telah dijelaskan bahwa hubungan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan motivasi kerja karyawan memiliki hasil koefisien korelasi yang menggambarkan lemahnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pabrik gula terpadu PT industri gula glenmore. Lalu dengan tingkat signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa H_0 ditolak dan terima H_1 , yang artinya Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak berhubungan terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arraini, N., 2012. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pemimpin Cabang dengan Motivasi Kerja Seluruh Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia*, Depok: Universitas Indonesia.

Awan, T. T. D., 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap

Motivasi Kerja Karyawan pada PT Wijaya Sukses Sejahtera. *ejournal Administrasi Bisnis*, II(3), pp. 386-400.

Azhar, F., 2009. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan dalam Organisasi Perusahaan*, Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Susanto, B., 2015. *Seputar Pengetahuan*. [Online]

Available at:
<http://www.spengetahuan.com/2015/03/19-penegrtian-kepemimpinan-menurut-para-ahli.html>

[diakses 2 Februari 2018].

Dessler, G., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. 7 penyunt. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Dimas, A., 2008. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Area Pelayanan dan Jaringan PT. PLN Persero Distribusi Banten*, Bandung: Universitas Islam Bandung.

- Flippo, E. B., 1994. *Manajemen Personalia*,. Jilid 2. 6 Penyunt. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Furtwengler, D., 2003. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja. (Alih Bahasa: Fandy Tjiptono)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hardiansah, Y., 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa*, Semarang: STIKES Ngudi Waluyo Ungaran.
- Hasibuan, M. S. P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi Penyunt. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. F. & Wardhana A., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Utama terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Karya Kita Bandung. *e-Proceeding of Management*, IV(1), pp. 831-840.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kontesa, M., 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang Tahun 2014*, Padang: Stikes Mercubaktijaya Padang.
- MotivasiLuthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi 10 Penyuntingan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkuprawira, S., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi 2*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M., 2000. *Manajemen Personalia, Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martharia., 1999. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*, Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Nawawi, H., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugraha, Y. A., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Karyawan PT General Finance Cabang Serang. *Jurnal Ilmiah Revenue*, II(2), pp. 80-90.

Permatasari, N. R. D., 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Juwiring*, Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta.

Rizqiyah, I. A., Rahardjo, K. & Utami, H. N., 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya)*, Malang: Universitas Negeri Brawijaya.

Ruky, A. S., 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Safaria, T., 2004. *Kepemimpinan*. Pertama penyunt. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sam, H., 2016. *Dosen Pendidikan*. [Online]

Available at: <http://www.dosenpendidikan.com/22->

[pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-terlengkap/](#)

[Diakses 1 Februari 2018].

Siegel, S., t.thn. *Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Stoner, J.A.F & Freeman, R. E., 1994. *Manajemen Jilid 1*. 5 penyunt. Jakarta: Intermedia.

Robin, P. S., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Umar, H., 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. 2 penyunt. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Utami, I. T., 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Trade Servistama Indonesia*, Jakarta: Universitas Budi Luhur.

Wahjosumidjo., 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Grafindo.

Widiarini, R., 2017. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Coordinator UKP dengan Motivasi Kerja Karyawan

Puskesmas. *Jurnal Tunas-Tunas Riset Kesehatan*, VII(1), pp. 52-56.

Winardi, J., 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yancomala, O., 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, II(1), pp. 535-831.