

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penulis memilih Dinas Perhubungan Wilayah 1 Bogor – Purwakarta sebagai objek penelitian, yaitu suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang Transportasi yang berlokasi di Jl. Ir. H. Djuanda No. 4 Bogor, Adapun waktu penelitian ini dimulai pada Bulan Desember 2004.

##### **3.1.1 Sejarah Dinas Perhubungan**

Sebagai salah satu unsure Pemerintah Tingkat 1 Jawa Barat Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) bertugas melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Dirjen Perhubungan Darat melalui Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya yang disesuaikan dengan kebijakan Pemerintah Daerah tingkat I Jawa Barat khususnya dalam bidang Lalu Lintas dan Angkutan Darat. Tugas dan wewenang DLLAJ adalah mengawasi terselenggaranya urusan lalu lintas di daerah terutama mengenai perijinan angkutan antar propinsi baik otobis maupun truck. Disamping itu juga sebagai delik-delik lalu lintas serta penguji kendaraan bermotor.

Sejak Pemerintah Hindia Belanda ada organisasi yang mengatur lalu lintas jalan, waktu itu berada pada Departement Weg Ver Keer en Water Staat (Departement Lalu Lintas Jalan Dan Pengairan Negara). Departement inilah yang kemudian menerbitkan undang-undang jalan yaitu W.V.O (Weg VerKeer Ordonatie) Staat blod No.86 tahun 1933 undang-undang Jalan tersebut mendapat penambahan dari beberapa undang-undang yaitu undang-undang tanggal 1 Agustus 1933, Lembaran Negara No. 327; undang-undang tanggal 27 Februari 1936, Lembaran Negara No.83; undang-undang No.7 tahun 1936, Lembaran Negara No.367; undang-undang No1 tahun 1957 tanggal 30 Januari 1957, Lembaran Negara No.42.

Dari tahun 1942 sampai tahun 1945. Organisasi Pengatur Lalu Lintas Jalan tidak berfungsi, hal ini karena alasan politis serta kondisi pemerintahan pada saat itu dalam situasi perang kemerdekaan. Kemudian baru pada tahun 1950 Organisasi Lalu Lintas jalan diaktifkan kembali dibawah Departement Lalu Lintas Jalan dan Pengairan Negara.

Pada tahun 1957 Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-undang No.1 tentang pokok-pokok pemerintah di daerah. Dengan berpedoman pada undang-undang ini, Pemerintah memberikan kebijakan untuk mengerahkan sebagian urusan lalu lintas jalan kepada Pemerintah Daerah Tingkat 1. Tindak lanjut dari kebijakan ini maka keluarlah Peraturan Pemerintah No.16 tahun 1958, tentang Penyerahan Urusan Lalu Lintas Jalan kepada Daerah Tingkat 1. Atas dasar tersebut, daerah-daerah yang disertai sebagian urusan lalu lintas membentuk Jawatan Lalu Lintas Jalan. Namun, pada waktu itu hanya 10 Propinsi (Pemda DT.I) yang dianggap sanggup melaksanakan kebijakan tersebut, itupun seluruhnya berada di Pulau Jawa dan Sumatra.

Sedangkan dasar-dasar lain masih bernaung ke Pemerintah Pusat, baik administrasi maupun teknisnya. Organisasi di daerah ini di sebut Inspeksi Lalu Lintas Jalan yang mengelolanya di bawah Inspektorat Lalu Lintas Jalan (Weg VerKeer Inspectur).

Dengan lahirnya Peraturan Pemerintah No.16 tahun 1958 akhirnya Undang-undang Lalu Lintas Jalan W.V.O., pada tanggal 1 April 1965 dinyatakan tidak berlaku. Kemudian Undang-undang tersebut diganti dengan Undang-undang No.3 tahun 1965 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya, Lembaran Negara No.25 tahun 1965.

Pada tanggal 23 Juli 1974, Pemerintah mengesahkan Undang-undang No.5 tahun 1974, tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, Lembaran Negara No. 38 tahun 1974. Bertitik tolak dari Undang-undang tersebut, Pemerintah Daerah TK.I Jawa Barat mengeluarkan Perda No.2/OP.040/PD/78 tanggal 27 Juni 1978, tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas LLAJR Propinsi DT.I Jawa Barat, yang kemudian disahkan oleh Menteri Dalam Negeri No.061.551/675 tanggal 17 Maret 1980. Sejak itulah sebutan Jawatan Lalu Lintas

dan Angkutan Jalan Raya. Untuk Cabang Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya diatur dengan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat No.8 tahun 1984 tentang pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Cabang Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat.

Bertitik tolak dari otonomi pada Daerah Tingkat I dan Daerah Tingkat II, Pemerintah RI mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.22 tahun 1990 tentang Penyerahan Sebagian Urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kepada Daerah Tingkat I dan Daerah Tingkat II, yang akan melaksanakan tugas-tugas dibidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Tindak lanjut dari PP No.22 tahun 1990 ini, keluarlah Keputusan Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Dalam Negeri.

Peraturan Pemerintah tersebut tentang Penyerahan Sebagai Urusan Pemerintah Dalam Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kepada Daerah Tingkat I dan Daerah Tingkat II. Sebagai tindak lanjut dari Surat Keputusan Bersama tersebut, maka dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No.61 tahun 1993 tanggal 30 Juni 1993 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Daerah Tingkat I Dinas Lalu Lintas dan Angkutan jalan Daerah Tingkat II.

Dengan berpedoman pada Keputusan Menteri Dalam Negeri tersebut, maka di lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Barat telah dikeluarkan Peraturan Daerah Prop. Dt. I Jawa Barat No.10 tahun 1994 tanggal 08 Oktober 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat, maka dengan demikian secara yuridis penamaan Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya berubah menjadi Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat Nomor 5 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan daerah Propinsi Jawa Barat nomor 15 tahun 2002 tentang Dinas Daerah Propinsi Jawa Barat maka Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan (DLLAJ) berubah menjadi Dinas Perhubungan.

Balai dilingkungan Dinas Perhubungan terdiri dari :

1. Balai Pengelola Pelabuhan Laut, Angkatan Sungai, Danau dan Penyebrangan (ASDP)
2. Balai Pengelola Bandar Udara
3. Balai Pengawasan Spektrum dan Frekuensi Radio
4. Balai Pelayanan dan Pemeriksaan Kendaraan Bermotor.

✳ Yang akan saya teliti dalam Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat adalah mengenai Balai Pelayanan dan Pemeriksaan Kendaraan Bermotor (PPKB) pada Unit Angkutan Jalan Wilayah Pelayanan 1 Bogor – Purwakarta dengan pusat kegiatan pada Jl. IR Juanda no 4 Bogor.

### **3.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas pada Dinas Perhubungan**

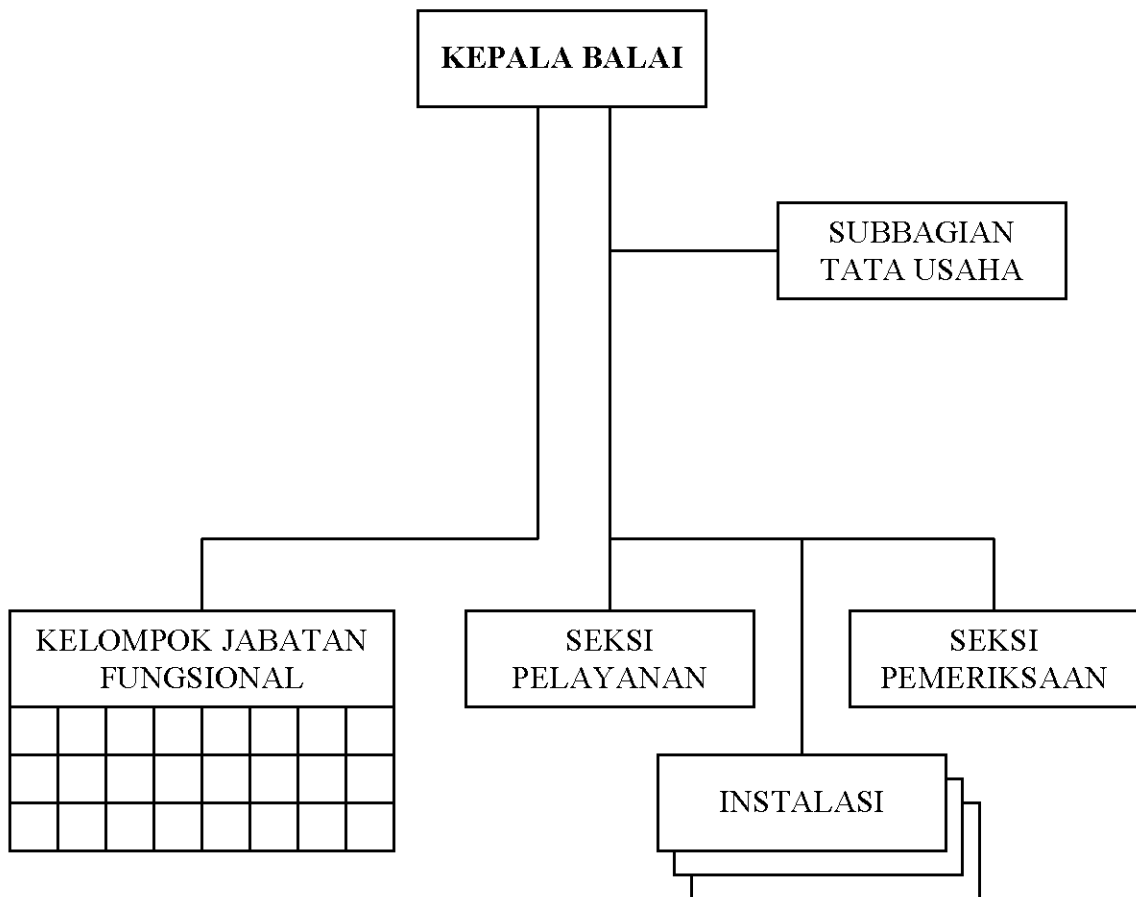
#### **3.1.2.1 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antara komponen, bagian, posisi dalam suatu organisasi dan merinci pembagian aktivitas kerja serta menunjukkan bagaimana berbagai tingkatan aktivitas berkaitan satu sama lain, sampai tingkat tertentu juga menunjukkan tingkat spesialisasi dari aktivitas kerja. Struktur organisasi juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur wewenang. Struktur organisasi memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap berjalan.

Dalam suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil, suatu struktur organisasi sangatlah penting, karena struktur organisasi dapat menimbulkan pelaksanaan-pelaksanaan kerja yang baik dan terarah serta dapat dilihat dan diketahui batas tanggung jawab dari suatu pekerjaan.

Lampiran : Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat  
Tanggal : 12 April 2002  
Tentang : Perubahan atas Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat nomor 15 tahun 2000 tentang Dinas Daerah Propinsi Jawa Barat

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**BALAI PELAYANAN DAN PEMERIKSAAN KENDARAAN BERMOTOR**  
**WILAYAH I (BOGOR-PURWAKARTA)**



### **3.1.2.2 Uraian Tugas pada Dinas Perhubungan**

Berpijak kepada dasar Hukum yang ada pada Balai Pelayanan dan Pemeriksaan Kendaraan Bermotor Wilayah I Bogor – Purwakarta dengan Tata Kerja berikut Uraian tugasnya sebagai berikut :

#### **1. Kepala Balai**

- a. Kepala Balai mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasi dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pelayanan dan pemeriksaan kendaraan bermotor.
- b. Dalam mentelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) pasal ini, Kepala Balai mempunyai fungsi :
  - Penyusunan bahan perizinan trayek kendaraan Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP) dan uji mutu kendaraan bermotor.
  - Pelaksanaan pemeriksaan kendaraan bermotor di jembatan timbang.
- c. Rincian tugas Kepala Balai :
  - Melaksanakan penyusunan program kerja Balai
  - Melaksanakan penyusunan bahan administrasi perizinan trayek kendaraan Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP)
  - Melaksanakan pengaturan teknis uji mutu kendaraan bermotor
  - Melaksanakan pengaturan pemeriksaan kendaraan bermotor di jembatan timbang
  - Melaksanakan koordinasi dengan Intansi terkait
  - Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan Balai

#### **2. Sub bagian Tata Usaha**

- a. Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana kerja, pengelolaan administrasi, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, umum dan pelaporan.
- b. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) pasal ini, Sub bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :
  - Pelaksanaan penyusunan rencana kerja, evaluasi dan pelaporan Balai

- Pelaksanaan pengelola administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan umum
- c. Rincian tugas Subbagian Tata Usaha :
- Melaksanakan penyusunan program kerja
  - Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
  - Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan
  - Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan
  - Melaksanakan penyiapan bahan rancangan pendokumentasian, pengelolaan perpustakaan dan hubungan masyarakat
  - Melaksanakan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan
  - Melaksanakan kordinasi dengan instansi terkait
  - Melaksanakan penyusunan evaluasi dan pelaporan

### **3. Seksi Pelayanan**

- a. Seksi Pelayanan mempunyai tugas pokok melaksanakan dan menyusun bahan pelayanan perizinan trayek Kendaraan Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP) dan uji mutu kendaraan bermotor.
- b. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) pasal ini, Seksi Pelayanan mempunyai fungsi :
- Penyusunan bahan pelayanan perizinan trayek kendaraan Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP), dengan wilayah tugas :
    - Kota Bogor
    - Kabupaten Bogor
    - Kota Depok
    - Kota Sukabumi
    - Kabupaten Sukabumi
    - Kabupaten Cianjur
    - Kota Bekasi
    - Kabupaten Bekasi
    - Kabupaten Karawang
    - Kabupaten Purwakarta
    - Kabupaten Subang

Dimana disetiap wilayah kota/kabupaten terdapat unit-unit pelayanan disamping di Kantor Balainya sendiri terdapat Unit Pelayanan Izin Trayek AKDP khusus untuk wilayah kabupaten/kota Bogor dan Depok.

- Pelaksanaan pemeriksaan teknis uji mutu kendaraan bermotor

c. Rincian tugas Seksi Pelayanan :

- Melaksanakan penyusunan program kerja
- Melaksanakan penyusunan bahan perizinan trayek kendaraan Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP)
- Melaksanakan pemeriksaan teknis uji mutu kendaraan bermotor
- Melaksanakan pemantauan kegiatan pelayanan angkutan pada tiap-tiap lintasan trayek
- Melaksanakan kordinasi dengan instansi terkait
- Melaksanakan penyusunan evaluasi dan pelaporan

#### **4. Seksi Pemeriksaan**

a. Seksi Pemeriksaan mempunyai tugas pokok melaksanakan dan menyusun bahan pemeriksaan kendaraan bermotor dengan alat penimbang, dengan wilayah tugas :

- Instalasi Penimbangan Kemang Bogor.
- Instalasi Penimbangan Balonggandu Karawang di Cikampek.
- Instalasi Penimbangan Cibaragalan Purwakarta.
- Instalasi Penimbangan Bojong Cianjur.

b. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) pasal ini, Seksi Pemeriksaan mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pemeriksaan kendaraan bermotor di jembatan timbang
- Pelaksanaan pemeriksaan kendaraan bermotor di jalan

c. Rincian tugas Seksi Pemeriksaan :

- Melaksanakan penyusunan program kerja

- Melaksanakan kegiatan pencatatan pemeriksaan kendaraan barang yang di timbang
- Melaksanakan kordinasi kegiatan penyidikan pelanggaran kelebihan muatan kendaraan barang di jembatan timbang dan di jalan
- Melaksanakan pengelolaan administrasi pelanggaran kelebihan muatan
- Melaksanakan kordinasi dengan Instansi terkait
- Melaksanakan penyusunan evaluasi dan pelaporan

## **5. Instalasi**

- a. Instalasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan operasional Balai di bidang pelayanan di wilayah kerja atau wilayah pelayanan tertentu
- b. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Ayat (1) pasal ini Instalasi mempunyai fungsi :
  - Pelaksanaan operasional pengelolaan pelabuhan laut, angkutan sungai, danau dan penyeberangan
  - Pelaksanaan operasional pengelolaan Bandar udara
  - Pelaksanaan operasional operasional pengawasan spektrum frekuensi radio, jasa pos dan telekomunikasi
  - Pelaksanaan operasional pelayanan dan pemeriksaan kendaraan bermotor
  - Pelaksanaan teknis administrasi ketatausahaan Instalasi
  - Penyusunan bahan dan pelaksanaan evaluasi serta pelaporan Instalasi
- c. Jumlah, jenis dan lokasi Instalasi akan ditetapkan lebih lanjut dengan keputusan Gubernur.

## **6. Kelompok Jabatan Fungsional**

- a. Rincian tugas Kelompok Fungsional ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Setiap Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) pasal ini, dikordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk diantara tenaga fungsional oleh Kepala Balai.

### **3.1.3 Pelaksanaan Kegiatan Dinas Perhubungan**

Kegiatan perhubungan di wilayah Propinsi Jawa Barat merupakan urat nadi perekonomian nasional dan memiliki peranan yang penting dalam menunjang dan mendorong pertumbuhan serta pembangunan dib segala sektor. Pembinaan perhubungan menjadi kewajiban Pemerintah yang berakibat pula dalam penyiapan pelayanan umum terhadap sarana, prasarana dan fasilitas perhubungan serta penyiapan peraturan perundang-undangan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, mengakibatkan terjadinya perubahan dalam penataan pembinaan kegiatan perhubungan oleh Pemerintah baik sebagai Daerah Otonom maupun sebagai Daerah Administratif.

Untuk mewujudkan hal tersebut perlu dirumuskan dalam bentuk Peraturan Daerah yang merupakan implementasi dai Undang-undang Nomor 18 Tahun 1997jo. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1997 tentang Retribusi Daerah. Dalam Peraturan Daerah ini diatur mengenai retribusi penyelenggaraan perhubungan darat.

Berdasarkan kandungan dari Perda maka perlu adanya suatu sinergi dari setiap unit kerja yang ada untuk mencapai kinerja yang optimal dimana secara konsepsional dan sistematis akan terus meningkatkan kualitas kerja secara signifikan melalui Penataan, Peninjauan, Penertiban, perbaikan, Pengendalian dan Penyempurnaan.

Disamping itu pula selain upaya Penataan, Peninjauan, Penertiban, perbaikan, Pengendalian dan Penyempurnaan.tidaklah cukup tanpa ditunjang pranata-pranata (norma dan aturan-aturan mengenai tindakan manusia dalam kehidupan bermasyarakat) dari individu personal itu sendiri sejalan dengan era otonomi daerah yang begitu pesat perkembangannya dilapangan terutama dari masyarakat umumnya khususnya masyarakat pengguna jasa perhubungan angkutan darat roda empat (awak kendaraan angkutan penumpang umum) inilah yang terjadi euphoria sedang berguling dilapangan pada semua sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Dalam rangka mengantisipasi semua ini perlu adanya perubahan paradigma (pola pikir) dari setiap petugas baik dilapangan maupun di staf dengan cara untuk kerja yang optimal sehingga tidak terjadi adanya stigma (sesuatu yang mengurangi reputasi seseorang atau kelompok orang).

#### **3.1.4 Misi Dinas Perhubungan**

##### **A. TUGAS POKOK**

Melaksanakan hasil rumusan kebijakan operasional Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat di bidang Perhubungan Darat yang merupakan sebagian kewenangan desentralisasi Propinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

##### **B. FUNGSI**

- Melaksanakan kebijakan operasional bidang perhubungan.
- Menyelenggarakan pelayanan umum bidang perhubungan.
- Memfasilitasi pelaksanaan tugas-tugas bidang perhubungan meliputi Program, Angkutan, Lalu lintas, Sarana dan Prasarana.
- Menyelenggarakan ketatausahaan Dinas.

### **C. BIDANG KEWENANGAN**

- Kewenangan yang bersifat lintas Kabupaten/Kota (Pasal 3 ayat 1 PP.25/2000).
- Kewenangan yang bersifat tertentu (13 Kewenangan dalam PP 25/2000, Pasal 3 ayat 3).

### **D. VISI**

Terwujudnya Perhubungan terpadu sebagai pendorong utama pembangunan Jawa Barat 2005.

### **E. MISI**

- Mengintegrasikan penyelenggaraan perhubungan melalui konsolidasi dan penataan ketatalaksanaan sejalan dengan otonomi daerah.
- Memenuhi kebutuhan sarana, prasarana dan fasilitas perhubungan yang berdimensi kelancaran dan keselamatan penyelenggaraan perhubungan melalui koordinasi pembangunan lintas sektoral dan terciptanya peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan perhubungan.
- Mengembangkan system perhubungan terpadu yang mampu mendukung percepatan perhubungan ekonomi berskala local, regional dan nasional melalui pembangunan sistem informasi manajemen perhubungan dan pemanfaatan kemajuan IPTEK serta meningkatkan profesionalisme SDM Perhubungan.

### **F. TUJUAN**

- Mensinergikan ketatalaksanaan perhubungan yang menjadi kewenangan Provinsi dengan kewenangan Pusat dan Kabupaten/Kota.
- Meningkatkan ketersediaan sarana, prasarana dan fasilitas perhubungan.
- Mengembangkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan perhubungan.
- Mengembangkan perencanaan makro sistem perhubungan terpadu.
- Meningkatkan kualitas SDM Perhubungan.

- Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) bidang perhubungan yang berbasis LAN (Local Area Network)

#### **G. SASARAN**

- Terpolanya pelaksanaan kewenangan desentralisasi, dekonsentrasi dan kerjasama antar Pemerintah dan pihak swasta.
- Meningkatnya kualitas dan kuantitas ketersediaan sarana angkutan penumpang umum.
- Meningkatnya ketersediaan prasarana perhubungan.
- Meningkatnya ketersediaan fasilitas pengawasan dan keselamatan perhubungan.
- Meningkatnya pelayanan perizinan angkutan umum.
- Meningkatnya inventasi di sector perhubungan.
- Tersusunnya perencanaan umum system perhubungan terpadu di Jawa barat.
- Tersusunnya system tata ruang dan perhubungan yang terpadu.
- Meningkatnya profesionalisme pengusaha angkutan umum.
- Meningkatnya disiplin masyarakat terhadap perda perhubungan.
- Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah sesuai dengan bidangnya.
- Tersedianya Sisten Informasi Manajemen Perhubungan.
- Tersusunnya Pusat data dan informasi perhubungan.
- Terwujudnya pelayanan penyelenggaraan perhubungan melalui SIM Perhubungan.
- Tersusunnya standarisasi pelayanan penyelenggaraan perhubungan.
- Tercapainya standar pelayanan minimal penyelenggaraan perhubungan.

### 3.1.5 Data Kepegawaian

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat Nomor : 800/448/KD-TU/2003 tertanggal 12 Maret 2003 tentang Alih Tugas Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat, dimana sampai dengan posisi bulan OKTOBER 2004 posisi Pegawai Balai PPKB Wilayah I Bogor-Purwakarta sebanyak 112 (seratus dua belas) orang terdiri dari :

- KELAPA BALAI	:	1	ORANG
- KASUBAG	:	1	ORANG
- KEPALA SEKSI	:	2	ORANG
- STAF PELAKSANA	:	107	ORANG
- TKK	:	1	ORANG
<hr/>			
<b>Jumlah</b>	<b>:</b>	<b>112</b>	<b>ORANG</b>

#### **Strata Pegawai berdasarkan klasifikasi teknis :**

- PPNS	:	23	ORG
- PENGUJI	:	9	ORG
- BENDAHARAWAN KHUSUS PENERIMA	:	5	ORG
- PEMBANTU BENDAHARAWAN PERTAMA	:	6	ORG
- BENDAHARAWAN BARANG	:	1	ORG
- OPERATOR TIBANGAN	:	19	ORG
- OPERATOR KOMPUTER TIMBANGAN	:	8	ORG
- SIS ADMINISTRASI PELAPORAN	:	4	ORG
- PENGATUR LAIN	:	34	ORG
- PEMBANTU	:	2	ORG
- TKK	:	1	ORG

**Strata Pegawai berdasarkan Pendidikan Sekolah Formal :**

- SARJANA	: 12 ORG
- SARJANA MUDA	: 1 ORG
- SLTA	: 81 ORG
- SLTP	: 8 ORG
- SD	: 10 ORG

**Rekapitulasi berdasarkan golongan :**

- Golongan	IV/A	1 Orang
- Golongan	III/C	3 Orang
	III/B	30 Orang
	III/A	26 Orang
- Golongan	II/D	11 Orang
	II/C	20 Orang
	II/B	6 Orang
	II/A	13 Orang
- Golongan	I/D	1 Orang
- TKK	-	1 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>112 Orang</b>

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Metode Penelitian**

Penentuan metode penelitian sangat dibutuhkan dalam suatu proses penelitian agar dapat mempermudah langkah-langkah penelitian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Menurut **Sugiono (Buku : Metode Penelitian Bisnis 2001;1)** mengatakan bahwa :

**“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada cara-cara keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis”.**

### **3.2.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha mendapatkan data untuk keperluan penelitian dan ini sangat penting dalam pengujian hipotesis karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan fakta-fakta yang sudah ada.

Menurut (Husein Umat 2000;4) dalam bukunya “Metode Riset Bisnis”. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang penulis dapat digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu suatu studi yang mengadakan peninjauan langsung perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh data primer.

##### **a. Wawancara (*Interview*)**

Yaitu mengadakan hubungan secara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan.

##### **b. Kuestioner (*Questioner*)**

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah responden dengan tujuan memperoleh data-data yang dapat mendukung penelitian.

##### **c. Observasi**

Yaitu pengamatan secara langsung guna memperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti.

#### **2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Yaitu mencari dengan mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan data sekunder.

### 3.2.3 Operasional Variabel

**“Yang dimaksud dengan variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.** (Sugiono dalam buku: Metode Penelitian Bisnis 2001;32)

Berdasarkan judul penelitian yaitu Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Pada Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat Unit Balai PPKB wilayah I Bogor-Purwakarta, maka penelitian ini menghubungkan dua variable yaitu sebagai berikut :

1. Variabel X sebagai variabel bebas (variabel Independen) adalah variable yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas, dimana variabel ini adalah Gaya Kepemimpinan yang mempunyai skala ordinal.
2. Variabel Y sebagai variabel terkait (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dimana variabel ini adalah Motivasi kerja yang mempunyai skala ordinal.

Hal ini dapat terlihat dari tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut :

### 3.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data dalam penelitian sering disebut dengan populasi penelitian. Populasi menurut **Sugiono (2003:57)** adalah:

**“Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”**

Pendapat lain dikemukakan oleh **Sudjana (1998:6)** dalam bukunya: “Metode Statistik” bahwa populasi adalah:

**“Totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”.**

Sesuai dengan pendapat di atas maka yang dijadikan populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah karakteristik yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan motivasi kerja. Sedangkan anggota populasinya adalah karyawan pada Dinas Perhubungan.

Sedangkan cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu salah satu jenis dari probability sampling, dimana pengambilan sample anggota populasi dilakukan secara proporsional. Jumlah sampel sebanyak 30 orang yang sudah ditentukan sesuai dengan pendapat **Gay (1960)** yang dikutip oleh **Sevila** dalam buku “Pengantar Metode Penelitian 1993:163” bahwa :

**“Untuk metode penelitian di lakukan dengan cara korelasional yaitu jumlah sampel 30 orang dapat mewakili populasi yang ada”.**

### 3.2.5 Teknik Analisa Data

Menurut sifatnya , data yang diperoleh dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu :

#### 1. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk numerik, dapat digunakan untuk menjawab hipotesa yang diajukan.

#### 2. Data Kualitatif

Data yang tidak berbentuk numerik, dapat digunakan untuk mendukung penelitian sehingga dapat menyatakan kebenaran dari hipotesanya.

Data yang telah dikumpul kemudian diproses dan dianalisis. Analisis data dilakukan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Analisa kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel, sehingga analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisa statistik.

Untuk keperluan tersebut penulis mengumpulkan dan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala Likert sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

<b>Alternatif</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk keperluan data digunakan alat Bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel “X” dan variabel “Y” dan seberapa besara pengaruhnya yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan.

### 3.2.5.1 Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan metode analisa statistik korelasi Rank Spearman, analisa ini berguna untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan serta arah hubungan antara variabel independen (pelaksanaan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

Rumus koefisien korelasi Rank Spearman :

1. Apabila tidak terdapat angka kembar.

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :  $di$  = Selisih rank X dan Y

$n$  = Banyaknya sampel

$rs$  = Koefisien korelasi Rank Spearman

2. Apabila terdapat angka kembar

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

**Rumus :**

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx \quad ; \quad \sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

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

Dimana :

$n$  = Banyaknya sampel

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat variabel x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat variabel y

$\sum Tx$  = Faktor korelasi jumlah kuadrat x sebagai akibat adanya rangking yang sama

$\sum Ty$  = Faktor korelasi jumlah kuadrat y sebagai akibat adanya rangking yang sama

$t$  = Banyaknya angka yang sama pada suatu rangking tertentu

Nilai koefisien korelasi Spearman ( $r_s$ ) dapat berada pada range  $-1 < r_s < +1$

- Apabila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Apabila  $r = +1$  atau mendekati +1, maka terdapat suatu hubungan yang kuat dan searah kedua variabel (jika X naik maka Y naik).
- Apabila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka terdapat suatu hubungan yang kuat namun berlawanan arah antara kedua variabel (jika X naik maka Y turun).

Untuk dapat memberi Interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka dapat diukur dengan menggunakan tabel sebagai berikut :

#### **Pedoman untuk Memberikan Interpretasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,25	tidak ada hubungan/hubungan lemah
0,26 - 0,50	hubungan lemah/rendah
0,51 - 0,75	hubungan cukup kuat/cukup tinggi
0,76 - 1,00	hubungan yang kuat dan tinggi

Dari hasil analisa akan diperoleh apakah koefisien korelasinya positif atau negatif. Jika koefisien korelasi  $r$  positif berarti hubungan positif/searah, yaitu jika terjadi kenaikan pada variabel  $x$ , maka akan diikuti kenaikan variabel  $y$ , atau jika terjadi penurunan pada variabel  $x$ , maka akan diikuti penurunan variabel  $y$ . koefisien korelasi  $r$  negatif berarti apabila terjadi kenaikan pada variabel  $x$  maka akan diikuti dengan penurunan pada variabel  $y$  atau apabila terjadi penurunan pada variabel  $x$  maka akan diikuti dengan kenaikan pada variabel  $y$ .

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Pola Kepemimpinan**

**4.1.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB Wilayah 1 Bogor – Purwakarta**

**4.1.1.1 Karakteristik Responden**

Untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB wilayah 1 Bogor – Purwakarta maka perlu dilakukan suatu penelitian mengenai bagaimana tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang baik berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Latar belakang responden diambil sesuai dengan pengelompokan pendidikan, usia, dan masa kerja dengan tujuan agar dapat benar-benar menghasilkan tanggapan yang dapat mewakili jumlah populasi yang akan diteliti. Berikut adalah tabel mengenai pengelompokan responden tersebut :

**Tabel 4.1**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan**

IDENTIFIKASI RESPONDEN	LAKI-LAKI		PEREMPUAN		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%
SMU	3	9	-	-	3	7
D3	12	35	4	36	16	35
SI	16	47	7	64	23	51
S2	3	9	-	-	3	7

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Untuk komposisi berdasarkan pendidikan responden yang memiliki score paling tinggi adalah pendidikan D3 dan SI, hal ini dikarenakan banyak fungsi-fungsi dalam organisasi membutuhkan tenaga kerja dengan pendidikan D3 dan SI. Oleh karena itu Dinas Perhubungan sangat membutuhkan keahlian dan

keterampilan tertentu yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. Dan pekerjaannya mencakup beberapa bagian pelaksana Angkutan Darat.

**Tabel 4.2**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**

IDENTIFIKASI RESPONDEN	LAKI-LAKI		PEREMPUAN		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%
<b>20 – 30</b>	4	12	12	27	7	15
<b>31 – 40</b>	12	35	35	5	46	17
<b>3841 – 50</b>	5	15	3	27	8	18
<b>&gt; 50</b>	13	38	-	-	13	29

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Pengelompokan responden berdasarkan usia dengan score tertinggi adalah pada tingkat 31 – 40 tahun, hal ini dikarenakan karyawan memiliki kematangan dalam berpikir dan kemampuan didalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan mempunyai hasil yang memuaskan.

**Tabel 4.3**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja**

IDENTIFIKASI RESPONDEN	LAKI-LAKI		PEREMPUAN		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%
<b>&gt;1 – 10 Thn</b>	-	-	-	-	-	-
<b>11 – 20 Thn</b>	7	21	4	36	11	25
<b>21 – 30 Thn</b>	9	26	5	46	14	31
<b>&gt;30 Thn</b>	18	53	2	18	20	44

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Pengelompokan responden berdasarkan lamanya masa kerja karyawan dalam organisasi dengan score tertinggi adalah dengan masa kerja >30 tahun yaitu sebesar 44% atau 20 orang, hal ini dikarenakan bahwa pada masa kerja tersebut

karyawan mempunyai pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas yang dibebankan yang harus diselesaikan dan telah merasakan gaya kepemimpinan atasan dan hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja selama ini.

Untuk mendapatkan gambaran dan tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan yang akan digunakan sebagai alat pengukur dan penelitian, maka telah dilakukan penyebaran kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang mencakup empat sub variabel dan beberapa indikator. Berikut pembahasan mengenai tanggapan responden mengenai indikator tersebut.

1. *Initiating Structure* Tinggi dan *Consideration* Rendah

Menggambarkan perilaku pemimpin yang mempunyai perhatian terhadap pencapaian target kerja dan kurang perhatian terhadap keadaan karyawan.

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Memiliki Sikap Yang Jelas Dalam Menetapkan Target Kerja Yang Harus DiCapai Oleh Bawahan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	5	11%
Setuju	40	89%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa tanggapan Karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan memiliki sikap yang jelas dalam menetapkan target kerja yang harus dicapai oleh bawahan adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (11%), menyatakan setuju (89%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai target kerja yang harus dicapai bawahan. Dari tabel diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pemimpin menginginkan bawahannya bekerja dengan baik

agar target kerja atau tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai.

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Memberikan Sanksi/Hukuman Terhadap Hasil Kerja Yang Buruk**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	10	22%
Setuju	33	73%
Cukup Setuju	2	5%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan memberikan sanksi/hukuman terhadap hasil kerja yang buruk adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (22%), setuju (73%), cukup setuju (5%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai ketegasan yang tinggi terhadap pencapaian hasil kerja sehingga pimpinan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan baik sehingga memenuhi target yang telah direncanakan sebelumnya. Dari tabel diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pimpinan memandang perlu adanya sanksi terhadap hasil kerja yang kurang, hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan hati-hati sehingga target kerja atau tujuan organisasi dapat tercapai.

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Menerapkan Peraturan Kerja Dengan Ketat/Sangat Disiplin**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	10	22%
Setuju	34	76%
Cukup Setuju	1	2%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan menerapkan peraturan kerja dengan ketat/sangat disiplin adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (22%), menyatakan setuju (76%), menyatakan cukup setuju (2%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai ketegasan yang tinggi terutama dalam hal kedisiplinan. Pemimpin menginginkan agar karyawan lebih disiplin dan tepat waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga target kerja dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa atasan menerapkan peraturan yang ketat, hal ini dimaksudkan agar karyawan disiplin dan tidak ceroboh sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

## 2. *Initiating Structure* Tinggi dan *Consideration* Tinggi

Menggambarkan perilaku pimpinan yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap pencapaian target kerja dan tinggi terhadap keadaan karyawan.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Memberikan Kesempatan Kepada Bawahannya Untuk Membuat Keputusan dan Melaksanakannya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	9	20%
Setuju	34	76%
Cukup Setuju	1	2%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	2%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk membuat keputusan dan melaksanakannya adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (20%), menyatakan setuju (76%), menyatakan cukup setuju (2%). Hal ini

menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai ketegasan dalam pencapaian target kerja dan menjaga hubungan yang baik dengan karyawan. Pemimpin berfikir bahwa dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan maka diharapkan karyawan akan mampu bekerja dengan lebih baik sesuai dengan keinginan dan kemampuan mereka sehingga mampu mencapai target yang telah direncanakan. Ada yang menyatakan sangat tidak setuju (2%), karena berpendapat bahwa keputusan yang diambil karyawan tidak sebaik keputusan pimpinan. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk membuat keputusan dan melaksanakannya karena atasan merasa dengan adanya kebebasan seperti ini maka bawahan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya beban sehingga pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik dan target kerja akan tercapai.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Memperhatikan Kesejahteraan Setiap Bawahan Yang Berprestasi**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	7	16%
Setuju	35	78%
Cukup Setuju	3	6%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan memperhatikan kesejahteraan setiap bawahan yang berprestasi adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (16%), menyatakan setuju (78%), dan menyatakan cukup setuju (6%). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mempunyai ketegasan dalam pencapaian target kerja dan menjaga hubungan yang baik dengan karyawannya. Pemimpin berfikir dengan lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi maka akan mendorong karyawan yang lain untuk ikut

berprestasi. Dari tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa atasan selalu memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan yang berprestasi, hal ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan yang lain yang kurang berprestasi agar dapat bekerja dengan baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Mendukung Bawahan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	10	22%
Setuju	34	76%
Cukup Setuju	1	2%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (22%), menyatakan setuju (76%), dan menyatakan cukup setuju (2%) Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai ketegasan dalam pencapaian target kerja dan menjaga hubungan yang baik dengan karyawannya. Pemimpin berfikir dengan adanya dukungan dari pemimpin maka karyawan akan dapat lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dengan mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan bawahan maka akan dapat meningkatkan motivasi dan semangat bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

### 3. *Initiating Structure* Rendah dan *Consideration* Tinggi

Menggambarkan perilaku pemimpin yang mempunyai perhatian yang rendah terhadap pencapaian target kerja dan mempunyai perhatian yang tinggi terhadap keadaan karyawannya.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Menjaga Hubungan Yang Harmonis Dengan Karyawannya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	13	29%
Setuju	32	71%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawan adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (29%), dan yang menyatakan setuju (71%). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin menjaga hubungan yang baik dengan karyawan dan kurang mempunyai ketegasan dalam pencapaian target kerja. Pemimpin berfikir dengan menjaga hubungan yang baik dengan karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa meskipun atasan menginginkan pekerjaan atau target kerja tercapai dengan baik tetapi atasan tidak mau keharmonisan hubungannya dengan bawahan terganggu.

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Mengurangi Beban Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawannya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	5	11%
Setuju	36	80%
Cukup Setuju	3	7%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan mengurangi beban kerja yang diberikan kepada bawahannya adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (11%), menyatakan setuju (80%), dan yang menyatakan cukup setuju (7%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menjaga hubungan yang baik dengan karyawan dan kurang mempunyai ketegasan dalam pencapaian target kerja. Pemimpin berfikir dengan mengurangi beban kerja karyawan maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan optimal. Ada yang menyatakan tidak setuju (2%), karena berpendapat bahwa setiap kemampuan karyawan berbeda-beda. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun atasan menginginkan pekerjaan cepat selesai dan target kerja tercapai tetapi atasan tidak mau bawahan merasa pekerjaan yang dikerjakannya terlalu berat, karena hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Memberikan Toleransi Penundaan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu (Alasan Sakit, Keluarga)**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	2	4%
Setuju	30	67%
Cukup Setuju	8	18%
Tidak Setuju	3	7%
Sangat Tidak Setuju	2	4%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.12 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan memberikan toleransi penundaan pekerjaan karena alasan tertentu (alasan sakit, keluarga) adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (4%), yang menyatakan setuju (67%). Dan yang menyatakan cukup setuju (18%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menjaga hubungan yang baik dengan

karyawan dan kurang mempunyai ketegasan dalam pencapaian target kerja. Pemimpin berfikir bahwa semua orang mempunyai masalah, jadi harus diberikan kesempatan untuk menyelesaikannya tanpa harus mengganggu pekerjaan. Ada yang menyatakan tidak setuju (7%), menyatakan sangat tidak setuju (4%) karena berpendapat bahwa masalah yang sifatnya pribadi sebaiknya diselesaikan diluar jam kerja. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan atasan memberikan toleransi terhadap karyawan yang memiliki kepentingan misalnya keluarga atau sakit karena atasan tidak mau hanya karena alasan pekerjaan maka kehidupan atau urusan pribadi bawahan terabaikan.

#### 4. *Initiating Structure* Rendah dan *Consideration* Rendah

Menggambarkan perilaku pemimpin yang mempunyai perhatian yang rendah terhadap pencapaian target kerja dan rendah terhadap keadaan/nasib karyawan.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Tidak Memberikan Sanksi Apabila Karyawan Tidak Mampu Menyelesaikan Pekerjaan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	23	51%
Cukup Setuju	7	16%
Tidak Setuju	12	27%
Sangat Tidak Setuju	2	4%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan tidak memberikan sanksi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan adalah sebagian besar menyatakan tidak setuju (27%), sangat tidak setuju (4%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menjaga

hubungan yang baik dengan karyawan dan mempunyai ketegasan dalam pencapaian target kerja. Dan ada yang menyatakan sangat setuju (2%), menyatakan setuju (51%), dan menyatakan cukup setuju (16%) hal ini menyebabkan karyawan menganggap pimpinan kurang mempunyai target terhadap pencapaian kerja dan rendah terhadap hubungannya dengan karyawan. Tanpa adanya sanksi maka karyawan akan seenaknya dalam melaksanakan pekerjaannya. dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa atasan selalu memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal yang dimaksud agar bawahan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat memperbaiki kinerjanya agar didalam menyelesaikan pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik sehingga tidak terjadinya kesalahan.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Tidak**  
**Memperjuangkan karyawan Yang Berprestasi**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	-	-
Setuju	31	69%
Cukup Setuju	6	13%
Tidak Setuju	8	18%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan tidak memperjuangkan karyawan yang berprestasi adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (0%), menyatakan setuju (69%), menyatakan cukup setuju (13%), tidak setuju (18%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai target kerja yang tinggi dan menjaga hubungan yang baik dengan karyawan. Dan yang menyatakan setuju (69%), menyatakan cukup setuju (13%), karyawan menganggap pimpinan tidak mempunyai target kerja yang tinggi

dan hubungan dengan dengan karyawan rendah. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa atasan memperjuangkan setiap bawahannya yang berprestasi, hal ini dimaksudkan untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan yang kurang berprestasi dan untuk karyawan yang sudah berprestasi agar mempertahankan prestasinya dan lebih meningkatkan prestasinya dengan baik.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Membiarkan Karyawan Bekerja Sekehendak Hatinya Dengan *Job Description* Yang Tidak Jelas**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	33	73%
Cukup Setuju	7	16%
Tidak Setuju	3	7%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai pernyataan bahwa atasan tidak memperjuangkan karyawan yang berprestasi adalah sebagian besar menyatakan sangat setuju (2%), menyatakan setuju (73%), menyatakan cukup setuju (16%), tidak setuju (7%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju (2%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai target kerja yang tinggi dan menjaga hubungan baik dengan karyawannya. Pemimpin selalu berusaha memberikan arahan yang jelas kepada karyawannya agar target kerja dapat tercapai. Dan yang menyatakan sangat setuju (2%), menyatakan setuju (73%), dan yang menyatakan cukup setuju (16%), karyawan menganggap pimpinan tidak mempunyai target kerja yang tinggi dan hubungan dengan karyawan rendah. Alasan ini bisa disebabkan karena kurang jelasnya pemahaman karyawan terhadap pekerjaan. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa atasan selalu memberikan job description atau arahan yang jelas mengenai

pekerjaan bawahan, hal ini agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan data-data diatas secara keseluruhan dapat diketahui tanggapan karyawan terhadap peranan Gaya Kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat Unit Balai PPKB Wilayah 1 Bogor-Purwakarta, sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Gaya Kepemimpinan**  
**Pada Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat Unit Balai PPKB Wilayah 1**  
**Bogor – Purwakarta**

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Initiating Structure Tinggi dan Consederation Rendah	562	27
Initiating Structure Tinggi dan ConsederationTinggi	535	25
Initiating Structure Rendah dan ConsederationTinggi	558	26
Initiating Structure Rendah dan Consederation Rendah	467	22

**Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah**

Dari tabel diatas, maka akan terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang berperan pada Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat Unit Balai PPKB Bogor-Purwakarta, gaya *Initiating Structure* Tinggi dan *Consederation* Rendah paling besar (dominan) diterapkan di Institusi, disusul oleh gaya *Initiating Structure* Rendah dan *Consederation*Tinggi, gaya *Initiating Structure* Tinggi dan *Consederation*Tinggi, dan yang terakhir gaya *Initiating Structure* Rendah dan *Consederation* Rendah. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa tanggapan karyawan menunjukkan persentase gaya kepemimpinan pada gaya *Initiating Structure* Tinggi dan *Consederation* Rendah 27%, gaya *Initiating Structure* Rendah dan *Consederation*Tinggi 26%, gaya *Initiating Structure* Tinggi dan *Consederation*Tinggi 25%, dan yang terakhir gaya *Initiating Structure* Rendah dan *Consederation* Rendah 22%.

## 4.2 Motivasi Kerja

### 4.2.1 Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB Bogor – Purwakarta

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan maka disebarakan kuesioner mengenai motivasi kerja baik yang berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Memberikan Gaji Kepada Karyawan Sesuai Dengan Pekerjaannya**

Tanggapan	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	2	4%
Setuju	34	76%
Cukup Setuju	9	20%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa atasan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya, sebagian besar menyatakan sangat setuju (4%), menyatakan setuju (76%), dan yang menyatakan cukup setuju (20%). Hal ini disebabkan karena gaji merupakan suatu balas jasa yang diberikan karyawan atas pertimbangan pembayaran kepada karyawan pada kurun waktu reguler atas jasa kontribusi yang diberikannya, oleh sebab itu atasan didalam memberikan gaji harus sesuai dengan pekerjaannya yang dilakukan oleh karyawannya untuk menghindari adanya kecemburuan sosial. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semakin besar pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya maka akan semakin besar balas jasa yang akan diberikannya.

**. Tabel 4.18**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Memberikan Fasilitas Kerja Yang Baik Bagi Para Karyawannya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	5	11%
Setuju	33	73%
Cukup Setuju	7	16%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Fasilitas kerja yang baik dan memadai ditempat kerja akan sangat menunjang didalam proses kerja, dengan fasilitas kerja yang baik akan memotivasi karyawannya didalam proses pekerjaan, sehingga pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dari tabel 4.18, tanggapan karyawan atas pernyataan memiliki fasilitas kerja yang baik ditempat kerja sangat penting dan akan lebih efektif dan efisien. Diketahui bahwa tanggapan karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju (11%), menyatakan setuju (73%), dan yang menyatakan cukup setuju (16%), dengan kata lain karyawan menginginkan fasilitas kerja dapat tersedia dengan baik. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menginginkan ketersediaannya dalam memenuhi fasilitas kerja yang memadai didalam mendukung karyawan melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Bonus Diberikan Pada Karyawan Yang Telah Bekerja Dengan Baik**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	5	11%
Setuju	38	85%
Cukup Setuju	2	4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Institusi selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi karyawannya, salah satunya adalah dengan pemberian bonus bagi para karyawannya yang telah bekerja dengan baik. Dari tabel 4.19 diketahui bahwa tanggapan karyawan atas pernyataan Bonus harus diberikan pada karyawan yang telah bekerja dengan baik, sebagian besar menyatakan sangat setuju (11%), setuju (85%), dan cukup setuju (4%). Hal ini berarti menurut karyawan bonus merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan lebih semangat. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menginginkan suatu balas jasa dari apa yang mereka telah lakukan.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Insentif atau Bonus Yang Diberikan Dapat Memperbaiki Prestasi Kerja Karyawan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	8	18%
Setuju	37	82%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa tanggapan karyawan atas pernyataan Insentif atau bonus yang diberikan dapat memperbaiki prestasi kerja karyawan. Sebagian besar menyatakan sangat setuju (18%), menyatakan setuju (82%). Hal ini dikarenakan karyawan ingin bekerja dengan lebih baik apabila apa yang mereka kerjakan dapat memberikan balas jasa berupa materi dari apa yang telah mereka kerjakan diluar gaji pokok yang mereka terima.

Dengan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin menunjukkan kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas, pernyataan tersebut dibenarkan oleh sebagian besar karyawan. Bagi karyawan meningkatkan produktivitas adalah hal penting karena dapat mempengaruhi penilaian kinerja, secara tidak langsung hal ini akan berpengaruh terhadap karir mereka dimasa yang akan datang. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan bonus atau insentif maka karyawan akan terdorong untuk lebih bersemangat didalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Keamanan Kerja Penting Bagi Saya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	7	16%
Setuju	38	84%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.21 diketahui bahwa tanggapan mengenai pernyataan bahwa keamanan kerja sangat penting bagi para karyawannya. sebagian besar menyatakan sangat setuju (16%), menyatakan setuju (84%). Hal ini berarti bahwa karyawan menginginkan suatu kondisi lingkungan kerja yang aman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dengan kata lain keamanan dapat

mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menginginkan suasana kerja yang aman maka karyawan akan dapat terdorong untuk melakukan yang terbaik didalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Dapat Mengembangkan Situasi Kerja Yang Bersahabat Dengan Karyawannya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	6	13%
Setuju	36	80%
Cukup Setuju	3	7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah

Dalam suatu organisasi tidak mungkin ada karyawan yang menginginkan pemimpin bertindak sesukanya tanpa menghiraukan apa yang menjadi keinginan karyawannya, karyawan menginginkan pemimpinnya mampu didalam mengembangkan situasi kerja yang baik dan bersahabat dengan karyawannya sehingga dalam situasi yang menyenangkan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai suatu tujuan.

Dari tabel 4.22 terlihat bahwa karyawan yang menyatakan sangat setuju (13%), menyatakan setuju (80%), dan yang menyatakan cukup setuju (7%). Sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya mapu menciptakan suasana kerja yang baik dilingkungan kerja sehingga karyawan akan betah. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan menginginkan pemimpin yang tidak kaku didalam melaksanakan pekerjaan, dan pemimpin yang dapat bersahabat dengan bawahannya sehingga suasana kerja akan terasa lebil baik dan kekeluargaan.

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Adanya Interaksi Kerja Yang Menyenangkan Antara Karyawan Dengan Atasan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	5	11%
Setuju	34	76%
Cukup Setuju	6	13%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Didalam suatu organisasi tidak mungkin ada seorang karyawan menginginkan pimpinannya bertindak semaunya tanpa menghiraukan apa yang menjadi keinginan karyawannya, karyawan menginginkan pemimpinnya mampu mengembangkan situasi kerja yang baik, bersahabat, dan menyenangkan sehingga karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya akan terlaksana dengan baik dan mencapai suatu tujuan.

Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan yang menyatakan sangat setuju (11%), menyatakan setuju (76%), dan yang menyatakan cukup setuju (13%). Sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang baik sehingga karyawan akan merasa betah dan akan melaksanakannya dengan sebaik mungkin. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menginginkan pemimpin yang tidak kaku didalam mengarahkan bawahannya dan pemimpin yang mau bersahabat dengan bawahannya sehingga suasana kerja akan lebih kekeluargaan.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Adanya Interaksi Yang Baik Antara Rekan Sekerja**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	39	87%
Cukup Setuju	5	11%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.24 diperoleh tanggapan bahwa karyawan yang menyatakan sangat setuju (2%), menyatakan setuju (87%), dan yang menyatakan cukup setuju (11%). Hal ini berarti dengan adanya interaksi yang baik antara rekan sekerja maka situasi kerja akan lebih menyenangkan, sebaliknya apabila suatu interaksi antar rekan sekerja tidak berjalan dengan baik maka suatu pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik dan tidak akan mencapai suatu tujuan. Karena suatu tujuan akan tercapai apabila interaksi yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa interaksi yang baik bukan hanya dilakukan oleh rekan sekerja, tetapi akan lebih baik apabila dilakukannya secara keseluruhan baik dengan rekan sekerja maupun dengan pimpinan agar tujuan yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik.

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Pengawasan Yang Terlalu Ketat Akan Mengganggu Pekerjaan Saya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	3	7%
Setuju	41	91%
Cukup Setuju	1	2%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.25 tanggapan karyawan mengenai Pengawasan yang terlalu ketat akan mengganggu pekerjaan saya adalah sebagian karyawan yang menyatakan sangat setuju (7%), menyatakan setuju (91%), dan yang menyatakan cukup setuju (2%). Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan perasaan tenang tanpa kegelisahan. Pengawasan yang terlalu ketat dalam bekerja akan membuat karyawan gelisah dan tidak tenang dalam bekerja, hal ini akan membuat pekerjaan akan tidak terselesaikan dengan baik dan jika kegelisahan yang ada pada diri karyawan ini dibiarkan hal ini akan menyebabkan menurunnya motivasi

karyawan dalam bekerja. Karyawan yang menyatakan tidak setuju beranggapan dengan adanya pengawasan yang terlalu ketat maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak mau kegiatan atau pekerjaan mereka terlalu diawasi oleh pimpinan karena mereka merasa hal ini akan mengganggu konsentrasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Rekreasi Yang**  
**Diadakan Mampu Mempererat Hubungan Para Karyawan**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	9	20%
Setuju	35	78%
Cukup Setuju	1	2%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.26 Rekreasi yang diadakan mampu mempererat hubungan para karyawan. Selain untuk mempererat hubungan antar karyawan, rekreasi juga berguna untuk menghilangkan rasa jenuh yang ada dalam diri karyawan. Jika kejenuhan yang ada pada diri karyawan ini dibiarkan, hal ini akan dapat menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. dari tabel 4.26 diperoleh tanggapan bahwa karyawan yang menyatakan sangat setuju (20%), menyatakan setuju (78%), dan yang menyatakan cukup setuju (2%). Sedangkan apabila ada karyawan yang menyatakan tidak setuju mungkin berpendapat bahwa hal ini hanya sia-sia dan buang-buang waktu saja. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menginginkan suatu acara keluar kantor semacam rekreasi yang menurut mereka dapat lebih mempererat hubungan kekeluargaan antara karyawan yang lainnya.

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Penghargaan Atas Prestasi Sangat Mempunyai Arti Penting Bagi Saya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	2	5%
Setuju	29	64%
Cukup Setuju	14	31%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.27 tanggapan karyawan mengenai Penghargaan atas prestasi sangat mempunyai arti penting bagi saya, karyawan yang menyatakan sangat setuju (5%), menyatakan setuju (64%), dan yang menyatakan cukup setuju (31%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan ingin segala apa yang mereka kerjakan terutama prestasi mereka dihargai oleh atasan dan semua orang. Dengan adanya penghargaan atas prestasi kerja akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan ingin setiap hal yang mereka lakukan dihargai dengan baik, karena mereka berpendapat setiap pekerjaan yang mereka lakukan mempunyai arti penting bagi mereka.

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Saya Menginginkan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Keterampilan Dan Keahlian Saya**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	31	69%
Cukup Setuju	6	13%
Tidak Setuju	7	16%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah

Tanggapan karyawan dari tabel 4.28 yang menyatakan sangat setuju (2%), menyatakan setuju (69%), menyatakan cukup setuju (13%). Pada dasarnya setiap karyawan ingin bekerja dengan baik, dengan mengarahkan segala keterampilan dan keahlian yang ada pada diri mereka. Dan ada pula yang menyatakan tidak setuju (16%) kerana setiap pekerjaan yang karyawan kerjakan tidak hanya berdasarkan keterampilan dan keahlian karyawan itu sendiri karena pekerjaan yang diberikan biasanya diluar keahlian karyawan itu sendiri dan karyawan harus dapat mengerjakannya dengan sebaik mungkin. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan ingin bekerja dengan sebaik mungkin berdasarkan kemampuan yang mereka miliki, mereka ingin mengembangkan dan membuktikan bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Saya Menginginkan Pekerjaan Yang Menarik Dan Menantang**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	-	-
Setuju	38	84%
Cukup Setuju	7	16%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Sedangkan dalam tabel 4.29 karyawan yang menyatakan setuju (84%), yang menyatakan cukup setuju (16%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Perhubungan menginginkan suatu pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam hal penyelesaian dalam berbagai jenis pekerjaan, dan hal ini juga berguna untuk mengukur sampai seberapa jauh kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan

menginginkan pekerjaan yang menarik dan menantang, hal ini untuk membuktikan sampai seberapa besar kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 4.30**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pernyataan Bahwa Atasan Memberikan Kebebasan Kepada Karyawannya Dalam Mengungkapkan ide-ide atau pendapat-pendapat**

<b>Tanggapan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	29	64%
Cukup Setuju	8	18%
Tidak Setuju	7	16%
Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Sumber :** Data Primer yang Telah Diolah

Dari tabel 4.30 yang menyatakan sangat setuju (2%), menyatakan setuju (64%), dan yang menyatakan cukup setuju (18%). Hal ini menunjukkan bahwa atasan memberikan kebebasan yang luas dalam ikut serta mengungkapkan pendapat-pendapat atau ide-ide apalagi dalam hal bilamana pimpinan akan menetapkan suatu kebijaksanaan mengenai diri dan pekerjaan dari bawahan tersebut. Karena pendapat atau ide-ide yang baik bukan hanya dari pimpinan saja mungkin bawahan pun dapat mengeluarkan pendapat-pendapat atau ide-ide yang yang lebih cemerlang. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya dalam mengungkapkan suatu pendapat walaupun pendapat atau ide tersebut akan dipertimbangkan atau tidak, akan tetapi karyawan sudah diberikan kesempatan dalam mengeluarkan pendapat atau ide-ide.

Berdasarkan data-data diatas secara keseluruhan dapat diketahui tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat Unit Balai PPKB wilayah 1 Bogor – Purwakarta, sebagai berikut :

**Tabel 4.31**  
**Motivasi Kerja Karyawan**  
**Pada Dinas Perhubungan Propinsi Jawa Barat Unit Balai PPKB Wilayah 1**  
**Bogor - Perwakarta**

Skor	Tanggapan	F	%
55 – 60	Sangat Tinggi	26	58
50 – 54	Tinggi	18	40
45 – 49	Cukup Tinggi	1	2
40 – 44	Rendah	-	-
0 - 39	Sangat Rendah	-	-
		45	100

**Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah**

Semua skor yang telah terkumpul melalui 45 karyawan, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yang mempunyai tanggapan berbeda-beda mengenai Motivasi Kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB Bogor – Purwakarta. Ada yang menyatakan sangat tinggi 26 responden, yang menyatakan tinggi 18 responden, dan yang menyatakan cukup tinggi 1 responden. Oleh karena itu Dinas Perhubungan dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya sangat baik.

#### **4.3 Analisa Hubungan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Unit Balai PPKB Propinsi Jawa Barat Wilayah 1 Bogor – Purwakarta**

Dari data-data karyawan yang telah masuk dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel x (gaya kepemimpinan) dan variabel y (motivasi kerja) digunakan skala ordinal, sedangkan analisis non parametric dan untuk mencari koefisiensi korelasi digunakan koefisien korelasi Rank Spearman.

Penulis memaparkan skor hasil Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.32**  
**Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel X :**  
**Gaya Kepemimpinan**

No. Responden	PERNYATAAN												JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	48
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	48
4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	4	4	48
5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	44
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	44
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	52
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	3	49
18	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	2	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	49
24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	3	51
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	45
28	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	49
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	47
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
31	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51
32	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	49
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
34	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	50
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	44
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	5	4	4	4	5	4	4	3	1	2	3	43
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	55
43	4	5	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	43
44	4	5	3	3	5	5	5	5	4	2	2	4	47
45	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	47
	185	188	189	185	184	189	193	180	162	144	158	165	2122

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah

**Tabel 4.33**  
**Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Y :**  
**Motivasi Kerja**

No. Responden	PERNYATAAN														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	56
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56
3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
6	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	53
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	55
8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	52
9	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	53
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
11	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	49
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	2	51
13	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	2	55
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	59
16	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	55
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
18	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	59
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	51
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	54
26	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	52
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
30	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	58
32	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	2	56
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	56
34	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	56
35	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	53
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	54
37	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	53
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	56
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	53
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
42	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	58
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	51
44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
45	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	55
	173	177	181	188	187	183	179	176	182	188	168	161	173	159	2475

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah

### **Analisa Korelasi Rank Spearman**

Untuk mengetahui tingkat hubungan Gaya Kepemimpinan (variabel x) dan motivasi kerja (variabel y), ukuran yang digunakan untuk menentukan derajat hubungan atau kekuatan korelasi dinamakan koefisien korelasi Rank Spearman.

Berdasarkan rumus koefisien korelasi Rank Spearman seperti tertuang pada Bab III, maka dapat dihitung kuatnya hubungan antara variabel x dan variabel y. penulis memaparkan skor hasil kuesioner Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (halaman berikut) sebagai berikut:

**Tabel 4.34**  
**Skor Hasil Perhitungan Kuesioner**  
**Gaya Kepemimpinan (x) dan Motivasi Kerja (y)**

<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Rank X</b>	<b>Rank Y</b>	<b>di</b>	<b>di<sup>2</sup></b>
48	56	17	16	1	1
49	56	8,5	16	-7,5	56,25
48	53	17	36,5	-19,5	380,25
48	54	17	30	-13	169
47	58	26	6,5	19,5	380,25
44	53	40	36,5	3,5	12,25
47	55	26	23,5	2,5	6,25
48	52	17	40,5	-23,5	552,25
48	53	17	36,5	-19,5	380,25
44	54	40	30	10	100
44	49	40	45	-5	25
48	51	17	43	-26	676
44	55	40	23,5	16,5	272,25
45	54	35,5	30	5,5	30,25
52	59	2	2,5	-0,5	0,25
48	55	17	23,5	-6,5	42,25
49	58	8,5	6,5	2	4
48	59	17	2,5	14,5	210,25
45	57	35,5	10	25,5	650,25
48	55	17	23,5	-6,5	42,25
46	51	31,5	43	-11,5	132,25
48	54	17	30	-13	169
49	57	8,5	10	-1,5	2,25
42	54	45	30	15	225
45	54	35,5	30	5,5	30,25
51	59	3,5	2,5	1	1
45	52	35,5	40,5	-5	25
49	56	8,5	16	-7,5	56,25
47	56	26	16	10	100
49	59	8,5	2,5	6	36
51	58	3,5	6,5	-3	9
49	56	8,5	16	-7,5	56,25
46	56	31,5	16	15,5	240,25
50	56	5	16	-11	121
46	53	31,5	36,5	-5	25
44	54	40	30	10	100
47	53	26	36,5	-10,5	110,25
46	56	31,5	16	15,5	240,25
48	53	17	36,5	-19,5	380,25
43	56	43,5	16	27,5	756,25
47	55	26	23,5	2,5	6,25
55	58	1	6,5	-5,5	30,25
43	51	43,5	43	0,5	0,25
47	57	26	10	16	256
47	55	26	23,5	2,5	6,25
2122	2475				<b>7105</b>

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Dengan diketahui  $\Sigma di^2$  sebesar 7105, maka penulis mencari jumlah angka kembar yang terdapat pada variabel x dan variabel y seperti terdapat pada tabel dibawah ini :

**Faktor Koreksi**

**Tabel 4.35**  
**Angka Kembar Variabel X**

Variabel x	tx	$(tx^3 - tx)/12$
51	2	0,5
49	6	17,5
48	11	110
47	7	28
46	4	5
45	4	5
44	5	10
43	2	0,5
<b>Total</b>		<b>176,5</b>

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

**Tabel 4.36**  
**Angka Kembar Variabel Y**

Variabel Y	ty	$(ty^3 - ty)/12$
59	4	5
58	4	5
57	3	2
56	9	60
55	6	17,5
54	7	28
53	6	17,5
52	2	0,5
51	3	2
<b>Total</b>		<b>137,5</b>

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Dengan melihat angka-angka kembar tersebut, maka dapat dihitung koefisien korelasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \sum x^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx & \sum y^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty \\ \sum x^2 &= \frac{45^2 - 45}{12} - 176,5 & \sum y^2 &= \frac{45^2 - 45}{12} - 137,5 \\ &= 7413,5 & &= 7452,5 \end{aligned}$$

Sebagai langkah terakhir, analisis data dan metode statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengukur hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan digunakan rumus korelasi *Rank Spearman*, yaitu:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Sehingga didapat:

$$r_s = \frac{7413,5 + 7452,5 - 7105}{2\sqrt{(7413,5)(7452,5)}}$$

$$r_s = 0,52$$

Setelah diketahui besar koefisien korelasi tersebut, untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y, penulis mengambil pedoman dari **Champion** seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.37**

**Tafsiran Angka-angka Korelasi Menurut Champion**

Koefisien Korelasi	Interprestasi
0,00 – 0,25	Tidak ada hubungan/hubungan lemah
0,26 – 0,50	Hubungan lemah/rendah
0,51 – 0,75	Hubungan cukup kuat/tinggi
0,76 – 1,00	Hubungan sangat kuat/tinggi

Dari hasil tersebut, maka diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* ( $r_s$ ) sebesar 0,52 yang berada pada daerah (0,51– 0,75). Hal ini menunjukkan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja terdapat hubungan yang cukup kuat/tinggi.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan menggunakan rumus:

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

Diketahui bahwa  $r_s = 0,52$  maka Kd akan diperoleh sebesar:

$$Kd = 0,52^2 \times 100\%$$

$$Kd = 27,26\%$$

Dengan koefisien determinasi sebesar 27,26% secara statistik dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 27,26% sedangkan sisanya sebesar 72,74% merupakan peranan variabel lainnya.

## 3. Uji Signifikansi (uji parameter $\rho$ )

Untuk mengetahui tingkat signifikansi atas hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, maka dilakukan pengujian parameter  $\rho$ .

Dimulai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### a. Menulis hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatifnya ( $H_1$ ).

( $H_0$ ) : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan

( $H_1$ ) : terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan

Kesimpulannya bahwa yang dibuat peneliti berdasarkan teori yang ada di kerangka pikiran mungkin relevan dengan kenyataan dilapangan atau di perusahaan.

b. Menentukan tingkat kepercayaan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tingkat kepercayaan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ ;  $df = (n-2)$ ; dan  $t_{tabel}(\alpha, n-2)$ .

c. Menyatakan statistik ujinya

Dengan menggunakan rumus adalah sebagai berikut:

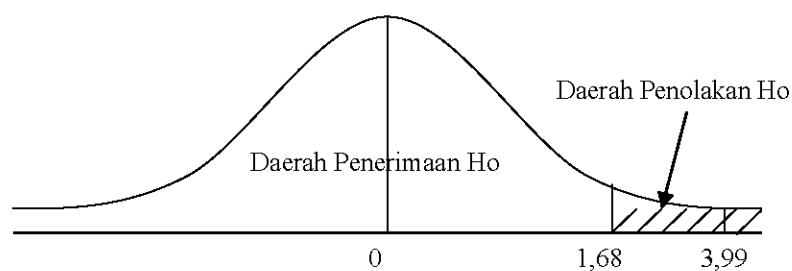
$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$
$$t_{hitung} = \frac{0,52 \sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,52^2}}$$
$$= 3,99$$

Dari perhitungan t tabel adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(1-0,95); 45-2$$
$$= t(0,05); 43$$
$$t_{tabel} = 1,68$$

**Gambar 4.1**

**Uji signifikan koefisien korelasi dengan satu pihak**



Dari hasil pengujian terlihat bahwa  $t$  hitung (3,99) >  $t$  tabel (1,68), hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dimana yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Dan dari semua hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja karyawan, yang artinya jika perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka motivasi kerja karyawan meningkat. Jadi dengan demikian hipotesis dari penulis, yaitu “Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan persepsi karyawan maka motivasi kerja karyawan meningkat” dapat diterima.