

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA, DAN OLAH RAGA KOTA MAKASSAR

Ridwan*)

Abstract: One of the criteria for assessing the effectiveness of leadership is the ability to make decisions. However, criteria alone are not enough, there's another important criterion to be considered in assessing a person's leadership effectiveness. The criteria in question is a person's ability in carrying out the functions of leadership. While motivation is defined as a tendency to move, starting from a boost in self (drive) and ends with adjustment

Keywords: Leadership style and work motivation

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman dan dari beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Dalam konteks Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Makassar sebagai sebuah organisasi atau instansi pemerintah, maka keberadaannya diharapkan dapat menjadi ujung tombak pelayanan masyarakat yang memang menjadi tanggung jawab pemerintah secara umum. Salah satu factor penting yang dapat mendorong berfungsinya fungsi pelayanan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong

bawahannya untuk bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam tulisan ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif mempunyai pengaruh secara bersama-sama ataupun sendiri-sendiri terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemuda, dan Olah Raga Kota Makassar?.
2. Apakah di antara ke empat factor-faktor gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpin

Menurut Kerlinger dan Padhazur (1987), kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke

suatu tujuan tertentu. Susilo (1998) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. (<http://kolokiumkpmipb.wordpress.com>)

Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Salah satu kriteria dalam menilai efektivitas kepemimpinan adalah kemampuannya dalam mengambil keputusan. Tetapi, kriteria itu saja tidaklah cukup, masih ada kriteria lain yang penting untuk diperhatikan dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Kriteria yang dimaksud adalah kemampuan seseorang di dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan (Rois Arifin dkk, 2003). Sondang P Siagian (1999) mengemukakan, terdapat lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

- a. Fungsi penentu arah
- b. Fungsi sebagai juru bicara
- c. Fungsi sebagai komunikator
- d. Fungsi sebagai mediator
- e. Fungsi sebagai integrator

Sedangkan sifat-sifat dari kepemimpinan yang berhasil itu dapat dijelaskan sebagai berikut (Rois Arifin dkk: 2003):

- a. Watak dan kepribadian yang terpuji
- b. Keinginan melayani bawahan
- c. Memahami kondisi lingkungan
- d. Inteligensia yang tinggi
- e. Berorientasi ke depan
- f. Sikap terbuka dan lugas

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 1993). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang

yang bersangkutan. (<http://kolokiumkpmipb.wordpress.com>)

Wahjosumidjo (1994) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan Direktif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.
- b. Gaya kepemimpinan Konsultatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan.
- c. Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.
- d. Gaya kepemimpinan Delegatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan (<http://kolokiumkpmipb.wordpress.com>)

Pengertian Motivasi Kerja

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Spering (dalam Mangkunegara, 2002:93) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu

kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2002:93) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam niencaapai rasa puas. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebuluhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifirnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

1. Teori Motivasi Kerja

- a. Teori Kebutuhan (*Maslow's Model*) Model Maslow Ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan.
- b. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003).
- c. Teori Harapan (*Expectacy Theory*) Teori ekspetansi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan

hubungan upaya-kinerja, dan di dambakannya berbagai macam hasil kerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda

- d. Teori Penetapan Tujuan Locke Suprihanto, dkk (2003) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan-tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (*performance*) yang lebih tinggi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg (dalam Masithoh, 1998) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua factor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan factor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggungjawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan metode Metode Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda, dan Olahraga Kota Makassar. Dengan metode ini akan

diketahui faktor yang paling dominan berpengaruh, sekaligus untuk mengetahui

tingkat pengaruh factor-faktor secara bersama-sama.

Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Motivasi Kerja Pegawai
- X₁ = Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif
- X₂ = Variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif
- X₃ = Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- X₄ = Variabel Gaya Kepemimpinan Delekatif
- a = Konstanta
- e = Faktor pengganggu
- b₁-b₄ = Koefisien regresi

Sebelum metode regresi berganda digunakan, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

- a. Uji Validitas.
- b. Uji Reliabilitas

Tabel 1: Tingkat reliabilitas berdasarkan nilai alpha

Alpha (α)	Tingkat Reliabilitas
$0,00 \leq \alpha \leq 0,20$	Kurang reliable
$0,20 < \alpha \leq 0,40$	Agak reliable
$0,40 < \alpha \leq 0,60$	Cukup reliable
$0,60 < \alpha \leq 0,80$	Reliabel
$0,80 < \alpha \leq 1,00$	Sangat reliable

Sumber: Bilson Simamora (2004)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan dengan metode regresi linear berganda yang telah dilakukan, selanjutnya perlu dilakukan serangkaian pengujian untuk membuktikan hipotesis. Pengujian yang dimaksud adalah uji F dan uji t.

- a. Uji F (fisher)
- b. Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk pengujian ini dilakukan pada 30 responden, dimana masing-masing responden dilengkapi 12 indikator untuk variabel X dan 6 Indikator untuk variabel Y yang merupakan penjabaran dari empat variabel X₁ – X₄ pada analisis regresi linier berganda. Pengujian instrumen ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan software SPSS 16.0.

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. *Corrected item total correlation* merupakan korelasi antara skor total item, interpretasinya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{kritis} . Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{kritis} maka instrumen dinyatakan valid. Dalam hal ini nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected item total correlation* berdasarkan perhitungan SPSS. Oleh karena itu jika nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30, maka dinyatakan valid (Sugiyono: 2001).

Dari pengujian ini didapatkan bahwa ke-18 pernyataan yang diajukan pada 30 responden ternyata seluruhnya

menunjukkan valid, meskipun beberapa diantaranya mendekati angka 0,30.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk pengujian ini dipergunakan metode *Alpha-Cronbach*. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode ini, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Alpha-Cronbach*. Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala alpha nol (0) sampai dengan satu (1). Apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam lima kelas atau tingkatan.

Apabila nilai Alpha positif dan lebih besar 0,60 maka suatu instrumen dapat disebut reliabel (Sugioyono: 2001).

Berpedoman pada hasil ini, maka nilai *Cronbach's Alpha* adalah diatas 0,60. Dalam tabel tingkat reliabilitas, angka ini terletak antara 0,60 hingga 0,80 yang artinya reliabel. Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Metode Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tujuan penelitian ini maka yang pertama akan dianalisis adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan meliputi Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda, dan Olah Raga Kota Makassar. Analisis selanjutnya untuk mengetahui faktor mana diantara keempat faktor tersebut yang paling dominan pengaruhnya.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan meliputi Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_{1-4}) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi linear berganda akan menjelaskan pengaruh variabel X_1 sampai X_4 secara serempak terhadap variabel terikat (Y) dengan

memperhatikan nilai p yaitu nilai signifikan dari F. Besarnya kontribusi pengaruh variabel X terhadap Y dapat dilihat dari nilai R_{square} .

Adapun hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis adalah sebagai berikut:

H_0 = Model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi Kerja Pegawai.

H_1 = Model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi Kerja Pegawai.

Jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak

nilai p sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dan 0,05 berarti $p < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja Pegawai (Y). Nilai Adjusted $R_{square} = 0,428$ yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 42,8% Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel ini, sedangkan sisanya 57,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dari hasil analisis koefisien dapat juga dikemukakan nilai koefisien a , b_1 , b_2 , b_3 , dan b_4 , dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,642 + 0,344X_1 + 0,375X_2 + 0,293X_3 + 0,274X_4$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar 1,642 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif, maka Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda, dan Olah Raga Kota Makassar adalah sebesar 1,642 satuan.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,344. Artinya setiap penambahan

satu satuan faktor Gaya Kepemimpinan Direktif, akan mempengaruhi peningkatan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,344 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Gaya Kepemimpinan Direktif sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,344 satuan dengan asumsi X_2 , X_3 , dan X_4 , tetap.

- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,375. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Gaya Kepemimpinan Konsultatif, akan mempengaruhi peningkatan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,375 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Gaya Kepemimpinan Konsultatif sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,375 satuan dengan asumsi X_1 , X_3 , dan X_4 tetap.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,293, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif akan mempengaruhi peningkatan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,293 satuan dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,293 satuan dengan asumsi X_1 , X_2 , dan X_4 , tetap.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_4), koefisien bernilai positif sebesar 0,274, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif akan mempengaruhi peningkatan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,274 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Gaya Kepe-

mimpinan Delegatif sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,274 satuan dengan asumsi X_1 , X_2 , dan X_3 , tetap.

Untuk selanjutnya digunakan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

a. Uji F

Output hasil analisis SPSS pada tabel ANOVA(b) yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai F_{hitung} sebesar 13,229 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

- H_0 = Variabel independen dalam hal ini Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Motivasi Kerja Pegawai
- H_1 = Variabel independen dalam hal ini Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0 diperoleh hasil F_{hitung} 14,714. Pada tabel Model Summary (b) diketahui df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 83. Dengan tingkat α sebesar 5 %, maka F_{tabel} dapat

diketahui sebesar 2,13. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,714 > 2,13$), maka H_0 ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen (X_{1-4}) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa keempat faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Tolitoli.

Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan α . Jika $Sig. < \alpha$ maka H_0 ditolak. Pada tabel ANOVA(b) hasil olah data SPSS ver. 16,0 dapat diketahui Sig. 0,003 lebih kecil dari α 0,05 (5%).

b. Uji t

Untuk menguji kebenaran hipotesis ke-2, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji t.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 = Koefisien regresi signifikan

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 16,0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel **Coefficients(a)** dapat diketahui hasil perhitungan t_{hitung} . Pada taraf kepercayaan 5 %, maka t_{tabel} diketahui sebesar 1,664. Berikut disajikan data perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

Tabel 2 : Hasil uji t variabel independen

No	Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
	Konstanta (a)	4,755	1,664	$t_{hitung} > t_{tabel}$
	X1	2,991	1,664	$t_{hitung} > t_{tabel}$
	X2	3,196	1,664	$t_{hitung} > t_{tabel}$
	X3	2,600	1,664	$t_{hitung} > t_{tabel}$
	X4	2,780	1,664	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer setelah diolah (2012)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki t_{hitung} sebesar 4,775. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,664), maka H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)
- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1) terdapat $t_{hitung} = 2,991$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$. Dengan demikian maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_1 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).
- Untuk variabel fasilitas Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X_2) terdapat t_{hitung} sebesar 3,196 lebih besar dan t_{tabel} sebesar 1,664. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_2 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).
- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3) terdapat $t_{hitung} = 2,600$ lebih besar dan $t_{tabel} = 1,664$. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_3 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_4) terdapat $t_{hitung} = 2,780$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,664$. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan variabel X_4 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Cara lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Sig. dengan α .

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika Sig. $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika Sig. $> \alpha$ maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 16,0 sebagaimana tertera pada lampiran, nilai Sig. tiap variabel bebas (α dan X_{1-4}) lebih kecil dari nilai α , dengan demikian H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas (X_{1-4}) signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Pembahasan Hasil Analisis Metode Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, nampak bahwa hasil uji F (lihat tabel) menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 14,714 >$ dari $F_{tabel} = 2,13$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1), Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X_2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3), dan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_4) secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas

Pemuda, dan Olah Raga Kota Makassar.

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya dari keempat variabel bebas terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda, dan Olah Raga Kota Makassar dapat dilihat dari nilai t_{hitung} masing-masing variabel secara parsial. Sesuai perhitungan SPSS Ver 16,0 sebagaimana pada lampiran, nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut: $X_1 = 2,991$; $X_2 = 3,196$; $X_3 = 2,600$; $X_4 = 2,780$. Untuk lebih jelasnya, dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3 : Peringkat pengaruh masing-masing variabel independen

Variabel Bebas	t_{hitung}	Tingkat Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Direktif (X_1)	2,991	2
Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X_2)	3,196	1
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3)	2,600	4
Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_4)	2,780	3

Sumber: Data primer setelah diolah (2012)

Dari table tersebut diatas, nampak bahwa variable yang paling dominant pengaruhnya adalah variabel Gaya Kepemimpinan Konsultatif (X_2). Hal ini berarti bahwa permasalahan penelitian untuk mengetahui variable yang paling dominant pengaruhnya, dengan sendirinya telah terjawab.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda, dan Olah Raga Kota Makassar dengan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

Secara bersama-sama atau simultan, empat faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif, mempunyai pengaruh bermakna

dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda, dan Olah Raga Kota Makassar

Secara sendiri-sendiri atau farsial, bahwa faktor Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Gaya Kepemimpinan Delegatif mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda, dan Olah Raga Kota Makassar. Dari keempat faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Gaya Kepemimpinan Konsultatif, kemudian disusul oleh faktor Gaya Kepemimpinan Direktif diposisi kedua, Faktor Gaya Kepemimpinan Delegatif berada di urutan ketiga, dan terakhir adalah faktor Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung. 2008. *Dasar-dasar Perilaku Individu*<http://agungpia.multiply.com/journal/item/23>. 10 Desember 2009
- Anonim, *Kinerja*, <http://id.wikipedia.org>, download 6 Desember 2009
- Arifin, Rois, dkk, 2003, *perilaku Organisasi*, Bayumedia, Malang
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty Yogyakarta.
- Collins, J., (2001), *Good to Great*, Harper Business, New York.
- Covey, S. R., (1989), *The 7 Habits of Highly Effective People*, Free Press, New York.
- Covey, S. R., (1990), *Principle-Centered Leadership*, Simon & Schuster, London.
- Covey, S. R., (2004), *The 8th Habit : From Effectiveness to Greatness*, Free Press, New York.
- Gybson. 1996, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, jilid 2*, Erlangga, Bandung
- Goleman, McKee, dan Boyatzis, (2002), *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta:
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Istijanto, 2005, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*,: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ishak, Arep dan Hendri, Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*, Jakarta, PT Gramedia Widayarsana Indonesia
- Kelley, R. E., (1996), *In Praise of Followers*, Westview Press, Boulder.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta. 2005
- Mathis, RL. & Jackson, JH., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta
- Mangkunegara, AP. 2005, *Perilaku Organisasi*, Refika Aditama, Bandung.,
- Mangkunegara, AP.. 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.

- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.:
- Muchlas M.. 1999, *Organisasi I* , *Organizational Behavior* , UGM, Jogjakarta.,
- Mohyi. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*, Rajasa, Surabaya
- McClelland, D. C., (1988), *Human Motivation*, Cambridge University Press, Cambridge, MA.
- McFarland, J., (2005), *Succeeding Ms. (Mr.) Wonderful, dalam : Becoming an Effective Leader*, Harvard Business School Press, Boston – Massachusetts.
- Robbins, S.P. 2003, *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*, Indeks Kelompok Gramedia,
- Ratnawati, Y., 2002, *Motivasi Faktor Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi* . Jurnal Poltek Yogyakarta
- Simamora, 2004, *Manajemen SDM, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta*
- Simon.A.,& Shcuster. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Alih Bahasa Benyamin Molan*, Pt Dadi Karyana Abadi, Jakarta.1998
- Siagian,SP..*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2003
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, edisi ketiga, Bandung: Alfabeta
- Suharyadi, dan Purwanto, 2004, *Statistiaka: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku II*, Jakarta: Salemba Empat
- Sujianto, A.E, 2007, *Aplikasi Statistik dengan SPSS Untuk Pemula*, Cetakan Pertama, Jakarta, Prestasi Pustaka Publisher
- Sule, E. 2002. “Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan” dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Spencer, L. M., S. M. Spencer, (1993), *Competence at Work : Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, New York.
- Timpe, A.D., *Seri Manajemen Sumber Daya Manusa : Kinerja*, Elex Media Komputindo, Jakarta. 1992
- Wibowo, Prof,Dr,M.Phil, 2009, *Manajemen Kinerja*, Ed. 2., PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Welch, J., (2001), *Jack : Straight From The Gut*, Warner Business Books.
- Zenger, J. H., J. Folkman, (2002), *The Extraordinary Leader : Turning Good Managers into Great Leaders*, McGraw Hill, New York.

***) Penulis adalah Dosen DPK pada STIE Nobel Indonesia Makassar**