

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG
PEKANBARU KOTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Penyusunan Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau**



**ADERIA SIMANJUNTAK
NPM 157210732**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

**PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Aderia Simanjuntak
NPM : 157210275
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Penggadaian (persero) Cabang Pekanbaru Kota.

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 3 Maret 2020

Pembimbing,

Dr. H. Moris Adjidi Yogia., M.Si

Turut Menyetujui
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,

La Ode Syarfan, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

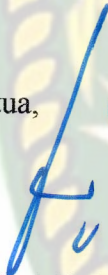
Nama : Aderia Simanjuntak
NPM : 157210275
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S. 1)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap
Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Pegadaian
(Persero) Cabang Pekanbaru Kota.

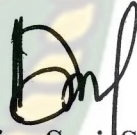
Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan di nilai relatife telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatife dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 9 April 2020

Ketua,

Sekretaris,

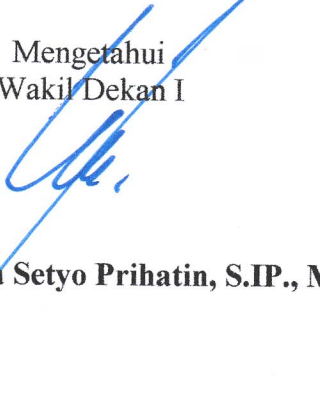

Dr. H . Moris Adidi Yogia., M.Si


Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si

Anggota


La Ode Syarfan, SE., M. Si

Mengetahui
Wakil Dekan I


Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

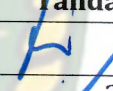
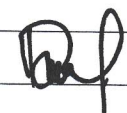
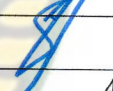
=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: **139** /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 01 April 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 02 April 2020 jam 13.00 – 14.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Aderia Simanjuntak
NPM : 157210737
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Penggadaian (PERSERO) Cab. Pekanbaru Kota.**

Nilai Ujian : Angka : " **80,62** " ; Huruf : " **A** - "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. H. Moris Adidi Yogias., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dia Merina Suri, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	La Ode Syarfan, SE.M.Si.	Anggota	3. 
4.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	4. 

Pekanbaru, 02 April 2020
An. Dekan,

Dr.H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR :139/UIR-FS/KPTS/2020
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 081/UIR/KPTS/2017, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :
- | | |
|--------------------|---|
| Nama | : Aderia Simanjuntak |
| N P M | : 157210737 |
| Program Studi | : Administrasi Bisnis |
| Jenjang Pendidikan | : Strata Satu (S.1) |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada PT. Penggadaan (PERSERO) Cabang Pekanbaru Kota.. |
1. Dr. H. Moris Adidi Yogia.,M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. Dia Meirina Suri.,S.Sos.,M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. La Ode Syarfan.,M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Afrizal.,SE.,M.Si Sebagai Notulen
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 01 April 2020
An.Dekan

Dr . H. Panca Setyo Prihatin.,S.IP.,M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis.....
4. Arsip -----sk.penguji

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aderia Simanjuntak
NPM : 157210732
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Penggadaian (persero) Cabang Pekanbaru Kota.

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan Masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 13 April 2020

Ketua,

An. Tim Penguji
Sekretaris,

Dr. H. Moris Adidi Yogias., M.Si

Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Ketua

Dr. H. Panca Setyo Prihatin., S.IP., M.Si

La Ode Syarfian, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Komprehensif yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aderia Simanjuntak
Npm : 157210732
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S 1)
Judul UP : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

Atas naskah yang didaftarkan pada Ujian Komprehensif ini peserta ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrative, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas
3. Bahwa, apabila dikemukakan hari dikemukakan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Usulan Penelitian yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 28 Februari 2020

Pelaku Pernyataan

Aderia Simanjuntak



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/31780
T E N T A N G



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau**, Nomor : 461/E-UIR/27-FS/2020 Tanggal 27 Februari 2020, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | ADERIA SIMANJUNTAK |
| 2. NIM / KTP | : | 157210732 |
| 3. Program Studi | : | ADMINISTRASI BISNIS |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PEKANBARU KOTA |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PEKANBARU KOTA |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 6 Maret 2020



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU**

EVAREFITA, SE, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19720628 199703 2 004

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan Cabang PT.Pegadaian (Persero) Pekanbaru Kota di Tempat
3. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI SKRIPSI

Nomor : 556 /A_UIR/5-FS/2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau menerangkan bahwa :

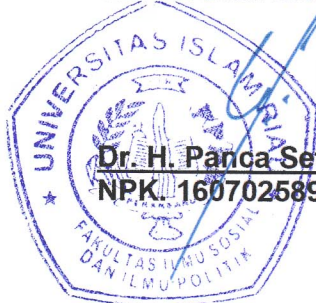
Nama : Aderia Simanjuntak
NPM : 157210732
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru
Kota
Persentase Plagiasi : 30%
Jumlah Halaman : 90 (**Abstrak s/d Daftar Pustaka**)
Status : **Lulus**

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah Publikasi Skripsi, dengan menggunakan aplikasi *Turnitin* (terlampir).

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 3/5/2020

Hormat Kami,
Wakil Dekan Bid. Akademik



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si
NPK. 160702589



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN JURNAL ONLINE MAHASISWA

Nomor 1260/A_UIR/5-FS/2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau menerangkan bahwa :

Nama : Aderia Simanjuntak
NPM : 157210732
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Jurnal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru
Kota

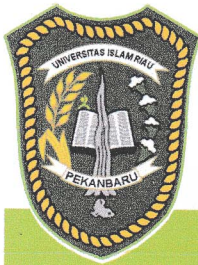
Sudah mengunggah dan diterima oleh Editor Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada tanggal 4/12/2020.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 4/16/2020

Hormat Kami,
Wakil Dekan Bid. Akademik

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si
NPK. 160702589



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.soc.uir.ac.id

B1.77

Nomor : 445/E-UIR/27-FS/2020

Pekanbaru, 27 Februari 2020

Lampiran : -

Hal : **Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data**

Kepada : Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal
Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
di – Pekanbaru

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini datang menghadap Bapak/ Ibu, mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau atas nama :

Nama : Aderia Simanjuntak
NIM : 157210732
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : S-1
Alamat : AIR PUTIH LUBUK BATU JAYA

Dengan harapan untuk mendapatkan rekomendasi pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengumpulan data dengan judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota"

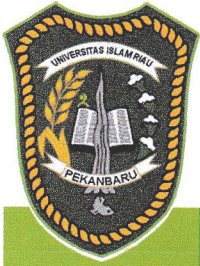
Demikian atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Wakil Dekan Bid. Akademik

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si
NPK. 160702589





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.soc.uir.ac.id

B1.80

Nomor : 461/E-UIR/27-FS/2020

Pekanbaru, 27 Februari 2020

Lampiran : -

Hal : **Mohon Rekomendasi Riset**

Kepada : Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal
Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
di – Pekanbaru

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini datang menghadap Bapak/ Ibu, mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau atas nama :

Nama : Aderia Simanjuntak
NIM : 157210732
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : S-1
Semester : IX
Alamat : AIR PUTIH LUBUK BATU JAYA

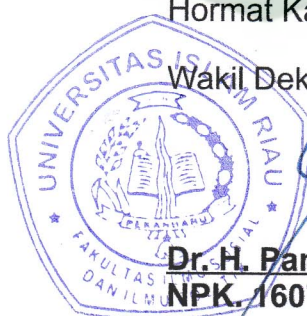
Dengan harapan untuk mendapatkan rekomendasi pelaksanaan penelitian (Penulisan Skripsi) dengan judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota"

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Wakil Dekan Bid. Akademik



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si
NPK. 160702589



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG
PEKANBARU KOTA**

ABSTRAK

**ADERIA SIMANJUNTAK
NPM: 157210732**

Kata Kunci :Kontinum; Managerial Grid; Faktor Intern; Faktor Ekstern.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sementara itu Motivasi adalah Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Permasalahan yang muncul yakni adanya kesenjangan pemimpin dan karyawan di perusahaan tersebut, kesenjangan tersebut menyebabkan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Gaya kepemimpinan ini sendiri termasuk dalam gaya kepemimpinan birokrat dimana kepemimpinan ini memiliki kelemahan salah satunya minimnya komunikasi serta perhatian terhadap tugas dan kinerja karyawan. Serta pimpinan sewenang-wenang dalam menggunakan kekuasaannya dalam memimpin sehingga berdampak kepada motivasi kerja karyawan, tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT Pegadaian (Persero) cabang Pekanbaru Kota. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif dengan lokasi penelitian dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Jenis dan sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder, sedangkan pengumpulan data melalui hasil observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi penelitian. Setelah data-data diperoleh lalu dikelompokkan menurut jenisnya dalam sebuah tabel, kemudian data tersebut di analisis dan di hubungkan dengan teori-teori dalam bentuk uraian sehingga kesimpulan dapat di ambil. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Pekanbaru Kota. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,53 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) cabang Pekanbaru Kota, sedangkan sisanya sebesar 47% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE WORK
MOTIVATION AT PT. PRGADAIAN (PERSERO)
PEKANBARU CITY BRANCH**

ABSTRACT

**ADERIA SIMANJUNTAK
NPM: 157210732**

Keywords: Kontinum; Managerial Grid; Internal Factors; External Factors.

Leadership style is the behavior that is used by a person when that person tries to influence the behavior of others as seen. Meanwhile Motivation is a factor that encourages a person to do something in certain activities, because it is not often caused as a factor that drives someone's behavior. The leadership style of the people including in bureaucratic leadership and leadership in this way has the weaknesses of one of them to be a common communication and attention to the tasks and work of employees. As well as the arbitrary leadership in using its power in leading to the impact of the Pekanbaru City branch of the workforce, the purpose of the research to find out and analyze the effect of leadership on the motivation of PT Pegadaian (Persero) branch of the Pekanbaru City branch. Pegadaian (Persero) Pekanbaru Kota Branch. Types and sources of data used are primary data and secondary data, while data collection is through observations, questionnaires, interviews, and research documentation. After the data is obtained and then grouped according to the type in a table, then the data is analyzed and in relation to the theories in the form of description so that the conclusions can be taken. Based on a simple linear regression analysis, an R Square value of 0.53 means that the leadership has no significant effect on the motivation of the PT Pegadaian (Persero) branch of the City New City branch, while the remaining 47% depicts the variables unmatched in this study.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota”** guna memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik di Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Namun dengan kemurahan hati Tuhan penulis dapat melewati segala kesulitan yang dihadapi.

Dalam usaha untuk menyelesaikan usulan penelitian ini penulis telah banyak diberikan bantuan baik waktu, kritik, tenaga, dan kerjasama diskusi dari pihak-pihak yang berkompeten dan berdedikasi demi kesempurnaan penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi kepada saya terutama kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr H. Moris Adidi Yogia, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

3. Bapak La Ode Syafran, S.E., M.Si selaku ketua Prodi Administrasi Bisnis, yang telah membantu dan senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.
4. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogya, M.Si sebagai Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan usulan penelitian ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan dengan mendidik dan memberikan arahan sehinggah penulis dapat menyelesaikan Usulan penelitian ini.
6. Seluruh Staf Karyawan/ Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu saya mengucapkan banyak terimakasih.
7. Kepada dua malaikat yang dikirim Tuhan kepada saya yaitu kedua orang tua saya Leo Simanjuntak dan Asna Purba I Love You So Much. Terimakasih selalu sabar menunggu kakak sampai wisuda, terimakasih telah menjadi orang Tua yang selalu mengajarkan anaknya untuk takut akan Tuhan. Semoga Papsky sama Inong selalu diberi kesehatan, umur yang panjang, berkat dan kasih yang melimpah dari Tuhan AMEN.
8. Aku benar-benar merasakan kebaikan yang tulus ketika kalian membantuku. Semua yang kalian lakukan untukku tidak akan pernah aku lupakan. I thank you most warmly☺ Nadra Ulfa S.AB/Aminadiah S.AB.

9. Ryan Jonathan S.T sejak awal kita dekat sampai sekarang aku merasa kamu menjadikanku orang yang istimewa selalu memperlakukan ku bak seorang putri raja (isjijiqjuurmaumuntah☺) terimakasih om sukses buat kedepannya.

Semoga Tuhan selalu memberikan kesehatan dan pahala atas jasa yang telah diberikan kepada penulis. Dan penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada setiap pembacanya.

Pekanbaru,10 Januari 2020

Penulis

Aderia Simanjuntak

DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	ix
ABSTRAK	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
 BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan.....	11
1. Administrasi	11
2. Organisasi	12
3. Manajemen.....	15
4. Sumber Daya Manusia	16
5. Gaya Kepemimpinan.....	18
6. Motivasi Kerja.....	32
B. Kerangka Pemikiran.....	35
C. Hipotesis.....	36
D. Konsep Operasional	36
E. Operasional Variabel.....	41
F. Teknik Pengukuran	42

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Teknik Penarikan Sampel	44
E. Jenis dan Sumber Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	46
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	51

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan	52
B. Logo PT. Pegadaian (Persero).....	53
C. Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero)	54
D. Keunggulan	54
E. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero).....	56
F. Deskripsi Tugas.....	57

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	61
1. Jenis Kelamin.....	61
2. Usia	62
3. Pendidikan.....	62
4. Lama Bekerja	63
B. Analisis Deskriptif	64
1. Analisi Gaya Kepemimpinan (Variabel X).....	64
a. Gaya Kepemimpinan Kontinum	64
b. Gaya Managerial Grid.....	67
2. Analisis Motivasi (Variabel Y)	70
a. Faktor Intern.....	70

b. Faktor Ektern.....	73
C. Pengujian Instrumen Penelitian.....	76
1. Uji Validitas	77
2. Uji Reabilitas.....	78
D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero).....	79
1. Analisis Regresi Linear Sederhana	80
2. Uji Hipotesis (Uji-t)	81
3. Koefisien Determinan (R^2)	81
E. Hasil Observasi	82
F. Pembahasan.....	82
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR KEPUSTAKAAN	86
DOKUMENTASI	89

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 : Data Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota Tahun 2015-2019.....	6
2.1 : Operasional Variabel Penelitian	41
3.1 : Perincian Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.....	51
5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
5.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
5.5 : Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Kontinum Yaitu Pemimpin Menggunakan Gaya Otoritas dan Demokratis dalam Memimpin PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.....	64
5.6 : Tanggapan Responden Tentang Gaya Managerial Grid Yaitu Produksi dan Hubungan dengan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.....	68
5.7 : Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dilihat Dari Faktor Intern Yaitu Keinginan Untuk Dapat Hidup dan Keinginan Memperoleh Penghargaan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.....	71
5.8 : Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dilihat Dari Faktor Ektern Yaitu Supervise yang Baik dan Status/ Tanggungjawab pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.....	74
5.9 : Rekapitulasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.....	76
5.10 : Hasil Uji Validitas.....	77
5.11 : Hasil Uji Reliabilitas.....	78
5.12 : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Prilaku Kontinum Pemimpin.....	21
2.2 : Kerangka Pikir.....	35
4.1 : Logo Perusahaan.....	53
5.1 : Struktur Organisasi.....	56

SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Komprehensif yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aderia Simanjuntak
Npm : 157210732
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S 1)
Judul UP : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

Atas naskah yang didaftarkan pada Ujian Komprehensif ini peserta ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrative, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas
3. Bahwa, apabila dikemukakan hari dikemukakan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Usulan Penelitian yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 28 Februari 2020

Pelaku Pernyataan

Aderia Simanjuntak

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi bisnis, sumber daya manusia berperan sangat penting dalam mencapai kesuksesan dan tujuan dari sebuah perusahaan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan disuatu perusahaan diperlukan untuk mencapai sebuah kinerja itu sendiri dan juga untuk kesuksesan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri.

Sebuah perusahaan atau organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam perusahaan terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal. Pemimpin mempunyai tugas yang penting sekaligus rumit, terkhusus dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan dengan karyawan. Perusahaan, selain menuntut para karyawan untuk bekerja lebih secara optimal agar mencapai tujuan perusahaan, disisi lain harus mengerti akan kebutuhan setiap karyawan. Peran pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan perusahaan terhadap cara atau gaya seseorang pemimpin dalam mengelolah perusahaan sesuai arah yang ditentukan.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Di situlah pihak manusia terbatas

kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Menurut **Robbins dan Judge (2015:249)**, mengatakan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektifitas yang optimal.

Menurut **Toha (2001:265)**, menyatakan bahwa setiap pemimpin mempunyai gaya atau style kepemimpinan yang beragam. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam memengaruhi para karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Effendi (2002:28) dalam **Priyono (2016:176)**, menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya untuk membimbing, membimbing, mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan adalah orang yang memiliki kelebihan dan keterampilan dimana ia adalah seorang komandan, penuntun, pengarahan, dan bimbingan, sehingga mereka dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan, dan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Model kontingensi Fiedler menyatakan bahwa kinerja kelompok yang efektif bergantung pada kecocokan yang tepat diantara gaya pemimpin dan seberapa besar situasi memberikan kendali pada pemimpin. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan Fiedler meyakini sebuah faktor kunci dalam keberhasilan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu.

Fiedler mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan individu adalah tetap, jika sebuah situasi mensyaratkan seseorang pemimpin untuk berorientasi pada tugas dan orang dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah yang berorientasi pada hubungan, salah satu situasi harus dimodifikasi atau pemimpin harus digantikan untuk mencapai efektivitas yang optimal.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan jiwa atau moral dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Apabila motivasi kerja karyawan dapat digerakkan, maka akan menjadi tenaga pendorong baginya, untuk melaksanakan aktivitas tugas secara optimal, karena motivasi seseorang dapat mempengaruhi perilakunya. Motivasi ini diberikan dalam berbagai bentuk baik itu materi maupun non materi.

Motivasi sejauh ini menjadi faktor yang dominan sekaligus dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja, dan jika motivasi kerja selalu ada maka akan membuat karyawan mampu bekerja dengan baik. Motivasi akan merangsang karyawan untuk menggerakkan pikiran dan tenaga dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan apabila kebutuhan ini tercapai maka akan menimbulkan kepuasan, peningkatan dan semangat kerja karyawan.

Sekitar tahun 1950 Frederick Herzberg melakukan suatu studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang angkutan dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan disekitar Pittsburgh, Pennsylvania. Dia menggunakan metode kritikal insiden dalam mengumpulkan data untuk dianalisa. Herzberg memberikan suatu pertanyaan kepada mereka mengenai apa yang dirasakan menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam tugas pekerjaan.

Jawaban mereka memberikan suatu pengaruh yang menarik yang pada akhirnya oleh Herzberg disimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan selalu dikaitkan dengan isi jenis pekerjaan (job content), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan Karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (job context). Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebutnya faktor hygiene.

Menurut teori Herzberg agar para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi. Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik. John Chambers, Direktur Utama CISCO Systems mengatakan Jika anda mendapatkan orang terbaik bagi perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan tradisi perusahaan dan anda memotivasi mereka secara tepat, maka anda akan menjadi pemimpin dalam bisnis yang anda jalankan.

Menurut Garniwa dan Sofyandi (2007:99) Motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi,

dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dipahami oleh para manajer karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk terkait bagaimana seorang manajer atau mereka yang berada pada hierarki yang rendah. Keberhasilan sebuah organisasi adanya hubungan yang sangat baik antara pemimpin dengan karyawannya dalam bekerja.

Menurut **Adair (1934:22)** kepemimpinan dan motivasi seperti saudara laki-laki dan perempuan. Sulit untuk memikirkan seorang pemimpin yang tidak memotivasi orang lain. Tetapi kepemimpinan mencakup lebih dari sekadar motivasi. Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan (**Kartono 2008**)

Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Namun demikian, yang sangat menarik bahwa pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial sehingga rasa saling menghargai itupun muncul dalam diri seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Penelitian universitas Ohio menjelaskan pemimpin mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin berorientasi pada karyawan bukannya berorientasi pada produksi. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi sehingga orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan
2015	31
2016	30
2017	32
2018	35
2019	35

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

Sejarah pegadaian dimulai pada saat pemerintah penjajahan Belanda (VOC) mendirikan bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 agustus 1746.

Pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 maret 1901 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah dan tanggal 1 april 1901 didirikan pegadaian negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat), selanjutnya setiap tanggal 1 april diperingati sebagai hari ulang tahun pegadaian. Selanjutnya, pasca perang kemerdekaan kantor jawatan pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan pegadaian kembali dikelola oleh pemerintah republik Indonesia. Dalam masa ini pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai perusahaan negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM).

Hingga pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Pegadaian yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 455 Pekanbaru merupakan kantor Cabang Pegadaian ke 2 yang berdiri di kota Pekanbaru setelah kantor cabang pegadaian yang berada di Jl. Teratai (Pasar Kodim) Pekanbaru.

Namun dalam perkembangannya kantor Cabang Jl. Sudirman Pekanbaru ini pada tahun 2007 telah tumbuh menjadi kantor cabang besar di Kanwil II

Padang yang meliputi wilayah Sumatera Barat, Riau, Kepri, Jambi, Bengkulu, Lampung dan Sumatera Selatan sebelum dimekarkan menjadi Kanwil Padang, Pekanbaru dan Palembang pada tahun 2010. Ada 20 jumlah pegadaian dipekanbaru dan salah satunya adalah pegadaian yang terletak di jln. Sudirman pekanbaru kota. Alasan saya meneliti di pegadaian tersebut ialah karena PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota ini sudah menjadi kantor cabang besar di kanwil II dan lokasi yang lebih nyaman dan mudah dikunjungi.

Gaya kepemimpinan seperti apa yang dilakukan oleh atasan dan motivasi yang bagaimana diterapkan pemimpin kepada bawahannya. Persiapan penelitian ini dilakukan pada bulan mei 2019 minggu ke- 4. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Penelitian yang saya lakukan di PT Pegadaian (persero) Cabang Pekanbaru Kota bertujuan untuk mempelajari bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan oleh pimpinan terhadap bawahannya. Dalam penelitian ini saya tertarik untuk meneliti pimpinan beserta karyawan yang bertugas di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.

Pada survei awal yang saya lakukan di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Saya menemukan fenomena dimana pemimpin menonjolkan sisi ekstrim dalam memimpin bawahannya, yang disebut dengan perilaku otokratis atau disebut dengan gaya kepemimpinan kontinum. Perilaku otokratis bersifat negative, dimana sumber kekuasaan dan wewenang berasal dari pemimpin sedangkan bawahan dipengaruhi oleh ancaman dan hukuman. Dengan adanya sifat pemimpin seperti ini sehingga menimbulkan kesenjangan antara pemimpin dan kurangnya

komunikasi. Loina (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan apabila terjalin komunikasi yang efektif dengan atasannya.

Disini pemimpin perlu mengetahui bahwa menjalin kedekatan kepada karyawan sangatlah penting. Karna dengan membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan maka peningkatan kinerja dapat terjadi disebuah perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis mencoba meneliti gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (X2). Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya seperti lokasi dan objek yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat diuraikan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut : Bagaimana Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh pada Motivasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang Pekanbaru Kota?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT Pegadaian (Persero) cabang Pekanbaru Kota.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang Pekanbaru Kota.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang bahwa komunikasi itu sangat penting di sebuah organisasi, agar tidak adanya kesalah pahaman penyampain informasi antara pemimpin kepada bawahannya sehingga tercapainya tujuan bersama.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat untuk sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sehingga dapat digunakan dalam menentukan kebijakan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti yang akan mengambil permasalahan yang sama.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A.Studi Kepustakaan

Sebagai kerangka acuan berfikir dalam memecahkan masalah pokok yang diajukan dalam usulan penelitian ini, penulis akan memaparkan dan menjelaskan konsep-konsep atau teori yang ada relevasinya untuk mendukung pemecahan permasalahan diatas.

1. Administrasi

Menurut **handayani** (2002:2), mengemukakan dalam bukunya pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, negara, swasta, sipil, atau militer, usaha besar atau kecil, dan sebagainya.

Adminstrasi mempunyai unsur tertentu yaitu adanya dua manusia atau lebih yang memiliki tujuan yang hendak dicapai serta adanya tugas yang dilaksanakan sehingga adanya perlatan dan perlengkapan untuk melaksanakan sebuah tugas itu sendiri. Yang dimaksud kedalam golongan peralatan dan pereengkapan itu adalah waktu, tempat, perlalatan materi dan sarana lainnya.

Menurut **Nawawi** (2008:5) admistrasi adalah kegiatan atau rangakain kegiatan sebagai proses pengendalian kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai sebuah tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam administrasi terdapat prinsip-prinsip yang diyakini sebagai pegangan atau acuan

yang mendukung upaya pencapaian suatu hasil yang diharapkan prinsip-prinsip administrasi tersebut seperti yang dikemukakan oleh **Fayol (2005:71)**.

Sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan terbatas, maka untuk mengendalikan dan memenuhi aneka ragam kebutuhan hidup, suka atau tidak suka dia membutuhkan aluran tangan dari lingkaran sekitarnya termasuk manusia lainnya **Zulkifli (2005:13)**.

Berdasarkan definisi diatas bisa disimpulkan bahwa pada dasarnya administrasi merupakan kegiatan dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu melalui suatu kerjasama di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Organisasi

Menurut **Griffin (2002:4)** organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkain tujuan tertentu. Organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Organisasi politik misalnya, dapat memiliki tujuan untuk menyalurkan aspirasi rakyat melalui aturan kelembagaan politik tertentu. Menurut **Robbins (2007:161)** organisasi merupakan gabungan unit sosial yang mempunyai anggota dua orang atau lebih yang dikoordinasikan untuk mencapai sejumlah tujuan.

Jadi, dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah merupakan bentuk wadah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sumber daya organisasi dikenal dengan tool of

managemen terdiri dari “6 M” atau “six M”, yaitu singkatan dari Man (manusia), Money (uang), Materials (bahan baku), Machins (mesin), Methods (metode) dan Market (pasar) yang dikemukakan oleh **Terry (2003: 6-7)**.

a. Man (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

b. Money (Uang)

Uang adalah suatu benda yang diterima secara umum oleh masyarakat untuk mengukur nilai, menukar, dan melakukan pembayaran atas pembelian barang dan jasa, dan pada waktu yang bersamaan bertindak sebagai alat penimbun kekayaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena sesuatu harus dipikirkan secara rasional. Hal yang berhubungan dengan beberapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang akan dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Dalam manajemen, uang adalah hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Materials (Bahan Baku)

Bahan baku adalah bahan yang digunakan dalam membuat produk di mana bahan tersebut secara menyeluruh tampak pada produk jadinya.

d. Machines (mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Jadi dalam manajemen mesin-mesin atau alat-alat yang digunakan atau diperlukan untuk mencapai tujuan.

e. Methods (metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode saat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan suatu kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Tetap meskipun metode yang baik sedangkan orang yang melaksanakannya tidak baik mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan.

f. Market (pasar)

Pasar adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, prosedur, hubungan sosial dan infrastruktur tempat usaha menjual barang, jasa, dan tenaga kerja untuk orang-orang dengan imbalan uang.

3. Manajemen

Kata manajemen tampaknya sudah begitu sering kita dengar. Manajemen secara pengertian, sebagai mana dikemukakan oleh **Foller (1997:5)** adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Manajemen sangat diperlukan agar tujuan dari sebuah organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisiensi. Efektif menurut Peter F. Drucker adalah mengerjakan pekerjaan yang benar. Sedangkan efisiensi menurutnya adalah mengerjakan pekerjaan dengan benar.

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen sebagaimana diterangkan oleh Nickels, McHugh dan MCHugh (1997) terdiri dari empat fungsi yaitu :

- a. Perencanaan atau planning yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian atau organizing yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif.
- c. Pengimplementasian atau directing yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses

memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran.

- d. Pengendalian dan pengawasan yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.

Sekalipun para ahli manajemen tersebut memiliki perbedaan pandangan dalam melihat fungsi-fungsi manajemen, akan tetapi esensinya tetap sama bahwa:

- a. Manajemen terdiri dari berbagai proses yang terdiri dari tahapan-tahapan tertentu yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Setiap tahapan memiliki keterkaitan satu sama lain dengan pencapaian tujuan organisasi.

4. Sumber Daya Manusia

Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting karena perlu mendapatkan perhatian yang lebih. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan yang penting bagi peningkatan kerja atau kemajuan suatu perusahaan.

Menurut **Sonny Sumarsono (2003:4)** Sumber Daya Manusia (human resources) memiliki 2 arti yang berbeda di antara adalah : Pertama, merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang di berikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain SDM adalah kualitas usaha yang di

lakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan agar menghasilkan barang atau jasa.

Peranan Pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Sering sekali kurang dimengerti, dalam arti yang sebenarnya, bahwa setiap pimpinan dalam suatu organisasi merupakan manajer sumber daya manusia. Artinya, para manajer harus terlibat dalam mengambil berbagai langkah dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan ketenagakerjaan hingga pensiunan pegawai.

a. Tujuan sumber daya manusia adalah:

1. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.
2. Sumber daya manusia mempengaruhi suatu keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi, dan meningkatkan keadilan manusia yang sangat penting sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen sumber daya manusia.

b. Fungsi dari sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan bersama.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi ini hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau berkerja sama dan bekerja lebih efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana suatu perusahaan tersebut.

5. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan tentang gaya kepemimpinan ini, mereka mengidentifikasikan dua kategori gaya yang ekstrem yaitu : gaya kepemimpinan yang otokratis dan gaya demokratis.

Kepemimpinan yang otokratis dipandang sebagai gaya yang berdasar atas kekuatan posisi dan pengguna otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan. Menurut **Fiedler (1976:38)** menyatakan bahwa dalam situasi yang menyenangkan dan sangat tidak menyenangkan, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau yang hard nosed adalah sangat efektif.

Menurut **Tannenbaum dan Schmidt (1958:96)** dalam artikel mereka yang dimuat dalam majalah Harvard Business Review: “How to choose a leadership pat-tern” bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis, keduanya merupakan gaya kepemimpinan, dan oleh karenanya dapat didudukkan dalam suatu kontinum dari prilaku pemimpin yang sangat otokratis pada suatu ujung sampai kepada prilaku pemimpin yang sangat demokratis pada ujung yang lain.

Bagian ini akan membicarakan gaya kepemimpinan mulai dari gaya kepemimpinan kontinum dan gaya kepemimpinan managerial grid.

a. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Gaya ini sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkan ialah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Kedua ahli ini menggambarkan gagasan sebagai yang terlukis dalam gambar dibawah. Ada dua bidang pengaruh yang ekstrem, yang pertama bidang pengaruh pimpinan dan yang kedua bidang pengaruh kebebasan bawahan.

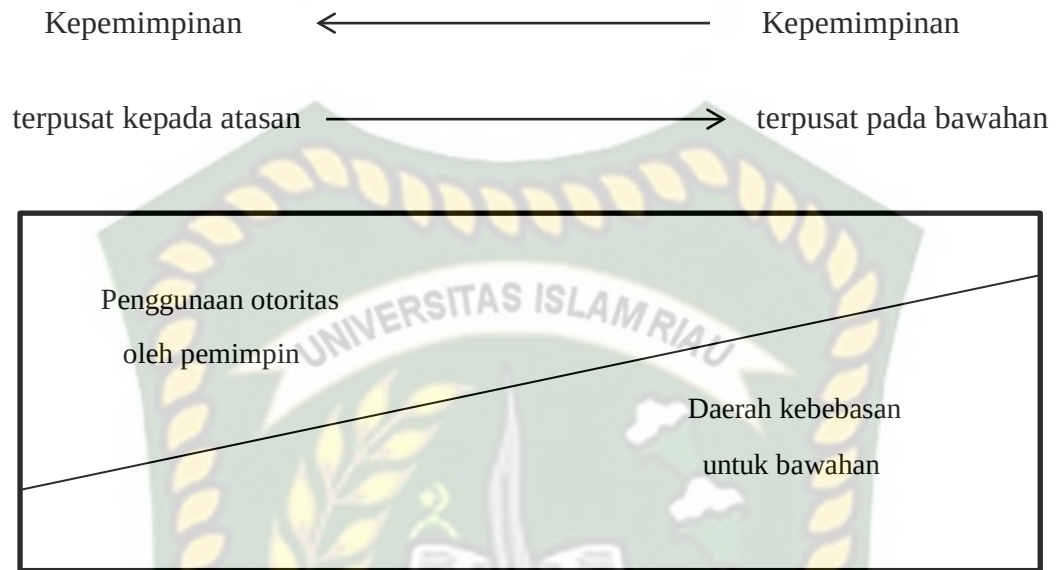
Pada bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinannya, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukan gaya yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipergunakan dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin.

Ada 6 (enam) model keputusan pemimpin yaitu antara lain sebagai berikut

:

1. Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahannya. Model ini terlihat bahwa otoritas yang dipergunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahannya sempit sekali.
2. Pemimpin menjual keputusan. Dalam hal ini pemimpin masih terlihat banyak menggunakan otoritas yang ada padanya, sehingga persis dengan model yang pertama.
3. Pemimpin memberikan pemikiran atau ide-ide yang mengandung pertanyaan. Dalam model ini pemimpin sudah menunjukkan kemajuan, dibatasinya penggunaan otoritasnya dan diberi kesempatan bawahan untuk mengajukan pertanyaan.
4. Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat diubah. Bawahan sudah mulai banyak terlibat dalam rangka pembuatan keputusan, sementara otoritas pemimpin sudah mulai dikurangi penggunaannya.
5. Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran, dan membentuk keputusan. Model ini sudah jelas otoritas pemimpin digunakan sedikit mungkin.
6. Pemimpin merumuskan batas-batasnya dan meminta kelompok bawahan untuk membuat keputusan.

Gambar 2.1 Prilaku Kontinum Pemimpin



Deretan Prilaku :

1. pemimpin membuat keputusan dan mengumumkannya.
2. pemimpin menjual keputusan.
3. pemimpin memberikan ide dan mengundang pertanyaan.
4. pemimpin memberikan keputusan sementara yang bisa diubah.
5. pemimpin memberikan persoalan meminta saran dan membuat keputusan.
6. pemimpin merumuskan batas-batasannya meminta pada kelompok untuk membuat keputusan.
7. pemimpin mengizinkan bawahan untuk melakukan fungsi dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh atasan.

b. Gaya Managerial Grid

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah Managerial grid. Usaha ini dilakukan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton (1964:268) dalam pendekatan Managerial grid ini, manajer berhubungan dengan dua hal, yakni produksi disatu pihak dan orang-orang dipihak lain. Sebagai mana dikehendaki oleh Blake dan Mouton, managerial grid disini ditekankan bagai mana manajer memikirkan mengenai produksi dan hubungan kerja dengan manusianya.

Menurut Blake dan Mouton ada empat gaya kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya yang ekstream sedangkan lainnya hanya satu gaya yang dikatakan ditengah-tengah gaya ektream tersebut yaitu :

“Pelaksanaan kerja manajemen secara memadai lewat keseimbangan kerja yang diharuskan tercapai dan peningkatan semangat kerja orang-orang yang memuaskan”.

Ke empat gaya kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya yang ekstream yaitu :

1. Usaha manajemen yang paling rendah terhadap pekerja yang harus dikerjakan dan semangat kerja orang-orang yang bekerja.
2. Efisiensi hasil dari manajemen ini dapat dicapai dari usaha menata kerja dalam cara tertentu dengan sedikit perhatiaanya pada unsur manusia.

3. Manajemen yang penuh perhatian terhadap kebutuhan orang-orang dan memimpinnnya kesuasanaan organisasi yang bersahabat.
4. Pencapaian kerja dalam manajment adalah kepercayaan kepada kemerdekaan orang-orang lewat pengguna standar umum dalam organisasi yang berupa tujuan organisasi dan dengan berdasarkan atas kepercayaan dan respek.

Menurut **Reddin (1967:272)** dalam gaya kepemimpinan terdapat gaya efektif dan tidak efektif.

Ada empat gaya efektif yaitu :

- a. Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerja dalam hubungan kerja. Seorang manajer menggunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik dan mau menetapkan standar kerja yang tinggi.

- b. Pecinta pengembangan (developer)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksium terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas pekerjaan. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang yang bekerja dalam organisasinya dan sangat memephatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.

- c. Otokratis yang baik hati (Benevolent autocrat)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksegaran di pihak lain.

d. Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang sangat minimum terhadap baik tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

Ada empat gaya yang tidak efektif yaitu :

1. Pecinta kompromi

Gaya ini memberikan perhatian yang besar pada tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi. Manajer yang bergaya seperti ini merupakan pembuat keputusan yang buruk, banyak tekanan yang mempengaruhinya.

2. Missionari

Gaya ini memberikan penekanan yang maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai. Manajer semacam ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya sendiri.

3. Otokrat

Gaya ini memeberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu prilaku yang tidak sesuai. Manajer seperti ini tidak mempunyai kepercayaan kepada orang lain, tidak menyenangkan dan hanya tertarik pada jenis pekerjaan yang segera selesai.

5. Lari dari tugas (Deserter)

Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Dalam situasi tertentu gaya ini tidak begitu terpuji karena manajer seperti ini menunjukkan pasif tidak mau ikut campur tangan secara aktif dan positif.

a. *Fungsi dan Kepemimpinan*

Tahun 1945 biro penelitian bisnis dari universitas negeri Ohio melakukan serangkaian penemuan dalam bidang kepemimpinan. Suatu tim riset interdisipliner mulai dari ahli psikologi, sosiologi dan ekonomi mengembangkan dan mempergunakan kuesioner deskripsi prilaku pemimpin untuk menganalisi kepemimpinan dalam berbagai tipe kelompok dan situasi.

Sebagai tambahan, hasil asli penemuan universitas ohio, dan hasil penemuan-penemuan berikutnya beberapa tahun kemudian, terutama dimensi pemberian perhatian kepada para pengikut, dapat dikatakan memberikan dukungan yang positif terhadap presepektif teori kelompok ini. Suatu hasil penelitian ulang yang sempurna menunjukan bahwa para pemimpin yang memeperhitungkan dan membantu pengikut-pengikut mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan, dan pelaksanaan kerja.

Penelitian ini menyatakan bahwa para bawahan juga dapat mempengaruhi para pemimpinnya, seperti pemimpin dapat mempengaruhi pengikut atau para bawahannya. **Greene (1975:35)** menyatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif (prilaku tugas). Tetapi ketika bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pemimpin menaikkan penekannya pada pemberian perhatian (prilaku tata hubungan).

Tujuan kepemimpinan meliputi tujuan organisasi, tujuan kelompok, tujuan pribadi anggota kelompok, dan tujuan pribadi pemimpin.

1. Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari diri dari maksud-maksud yang irasional organisasi yang ada.
2. Tujuan kelompok dimaksudkan untuk menanamkan tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
3. Tujuan pribadi anggota kelompok maksudnya untuk memberi pengajaran, pelatihan, penyuluhan, konsultasi bagi tiap anggota kelompok sehingga anggota kelompok dapat mengembangkan pribadinya.
4. Tujuan pribadi pemimpin maksudnya untuk memberi kesempatan pada pimpinan berkembang dalam tugasnya, seperti mempengaruhi, memberi nasehat, dan sebagainya.

b. Faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif bergantung pada daya tarik emosional untuk membantu menyampaikan pesan. Faktanya, ekspresi dari emosi dalam berbicara sering kali merupakan elemen kritis yang membuat kita menerima atau menolak pesan pemimpin. Untuk menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan betapa manusia membutuhkannya, sampai ada pendapat yang galak mengatakan bahwa dunia atau umat manusia di dunia ini pada hakikatnya hanya ditentukan oleh beberapa orang saja, yakni yang berstatus sebagai pemimpin.

Kepemimpinan kadang sering diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu masalah. Menurut **Terry (1960:227)** merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kemampuan yang ada pada diri pemimpin yang dimiliki sejak lahir dan lebih didalami semenjak dia berpendidikan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa

dan standar. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Jabatan ialah kekuasaan atau posisi yang dimiliki seseorang pemimpin. Jabatan saat ini tidak lepas dari kehidupan modern semuanya akan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang menjadi pemimpin, ada juga faktor-faktor keberhasilan seseorang menjadi seorang pemimpin yaitu :

a. Moril

Moril adalah keadaan jiwa seseorang yang mempengaruhi kemauan untuk melaksanakan tugas dan akan mempengaruhi hasil pelaksanaan tugas perorangan maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi moril adalah :

1. kepemimpinan atasan.
 2. kepercayaan dan keyakinan akan kebenaran.
 3. penghargaan atas penyelesaian tugas.
 4. solidaritas dan kebanggaan organisasi.
 5. pendidikan dan latihan.
 6. kesejahteraan dan rekreasi.
 7. kesempatan untuk mengembangkan bakat.
 8. struktur organisasi.
 9. pengaruh dari luar.
- b. Disiplin
- Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi **Sulistiyani (2009:290).**
- c. Jiwa korsa
- Jiwa korsa merupakan pengembangan dari sebuah kesadaran dan sebuah perasaan kesatuan **Linton (1893-1952)**
- d. Kecakapan
- kecakapan adalah kepintaran dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik dalam waktu yang singkat dengan menggunakan tenaga dan sarana yang seefisien mungkin serta berlangsung dengan tenang.

c. *Indikator-indikator gaya kepemimpinan*

Menurut **Thoha (2001:259-260)**, terdapat empat indikator mengenai gaya kepemimpinan path-goal versi House yaitu:

1. Kepemimpinan direktif. Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippitt dan White. Bawahan tahu senyatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
2. Kepemimpinan yang mendukung (supportive leadership). Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. Kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

d. *Pemimpin Sebagai Motivator*

Motivasi menuntut agar seorang pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada karyawannya agar meluangkan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran dan rekomendasi dari karyawannya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama.

Untuk melakukan perbuatan tertentu dikarenakan hasil proses pemikiran dari dalam diri karyawan (faktor internal) maupun berasal dari luar dirinya (faktor eksternal). Faktor internal bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, disebut akumulasi aspek-aspek internal individu seperti kepribadian, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal bersumber dari luar individu yaitu lingkungan, apakah itu lingkungan fisik, sosial, tekanan, dan regulasi keorganisasian.

Motivasi memiliki tiga unsur yang penting yaitu :

1. Faktor pendorong atau pembangkit motif baik internal maupun eksternal.
2. Tujuan yang ingin dicapai.
3. Strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut.

Manfaat motivasi yang paling penting adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja semakin meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang

benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian ciri-ciri orang yang termotivasi dalam bekerja dapat kita lihat dari senangnya dia bekerja, bekerja sesuai standar, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, dan semangat kerja yang tinggi.

5. Motivasi Kerja

Menurut French dan Raven, sebagai mana dikutip **Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995:235)** motivasi kerja adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja dip perusahaan tentunya perilaku yang menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya.

Kinerja terbaik menurut Griffin (2000) ditentukan oleh tiga faktor yaitu : motivasi yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan dan yang terakhir adalah lingkungan pekerjaan yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Teori motivasi yang terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow.

Maslow membuat hipotesis bahwa didalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu :

1. Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Rasa aman. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan. Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian serta faktor eksternal misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri. Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa seperti meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita dan pemenuhan diri.

a. Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi menurut **Sutrisno (2013:116)** ada dua yang sangat mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Manusia ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk

2. Faktor Ekstern

a. Status dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan yang bekerja. Dengan menduduki

jabatan, seorang merasa bahwa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

b. Supervisi yang baik.

Peran supervise dalam pekerjaan adalah memberikan arahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas.

b. Hubungan Motivasi dengan Kepemimpinan

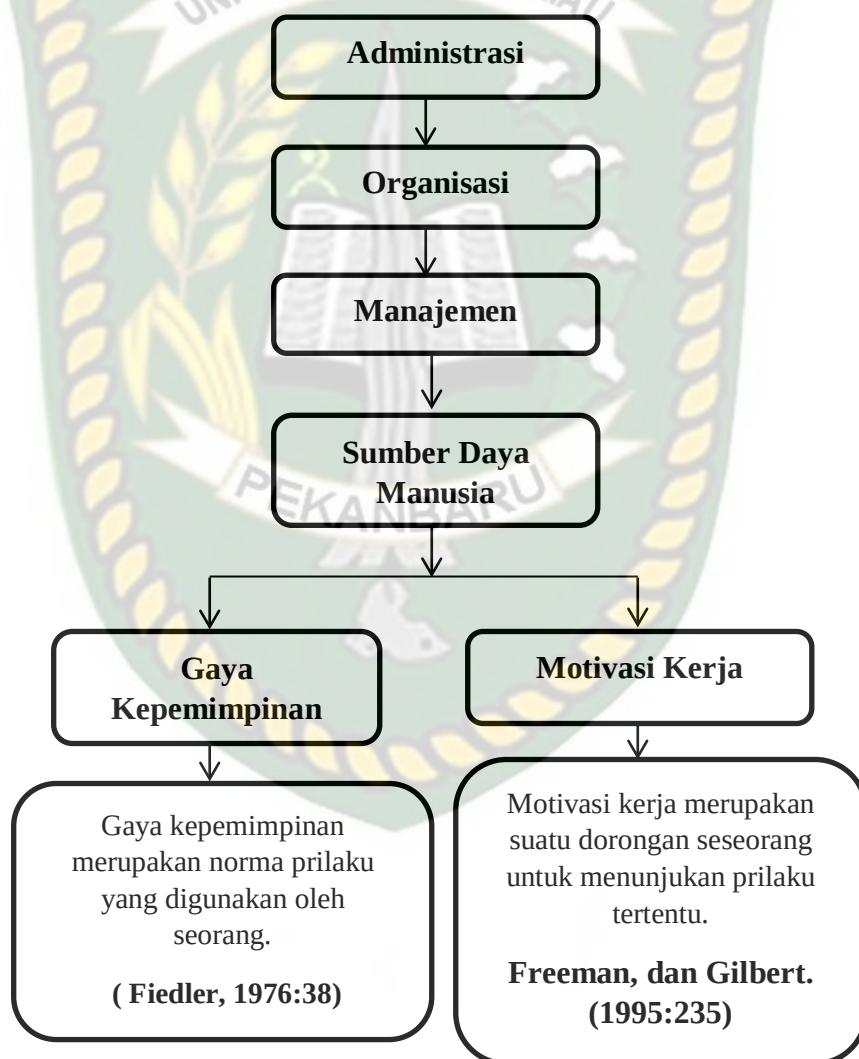
Fungsi kepemimpinan pada dasarnya adalah tindak lanjut dari pemahaman para manajer terhadap keragaman karakteristik motif dan perilaku para pegawai dalam organisasi. Bagaimana semestinya para manajer mengarahkan dan memotivasi para pegawai menjadi esensi pokok dari kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri merupakan bagian dari fungsi pengarahan dalam manajemen.

Sekitarnya fungsi pengarahan dalam manajemen ingin direalisasikan, maka kepemimpinan menjadi salah satu kunci pokok yang harus dipahami. Karena pentingnya faktor kepemimpinan ini tidak heran jika Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) menempatkan faktor kepemimpinan atau fungsi pengarahan sebagai salah satu dari fungsi manajemen setelah fungsi perencanaan dan pengorganisasian.

6. Kerangka pikir

Dalam hal ini penulis menguraikan alur pikiran dengan mendudukan pemikiran berdasarkan kajian sebagai jawaban teiritis dari penelitian ini mengenai “ pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja “

Gambar: 2.2 Kerangka Pikir.



(Sumber : Sule dan Saefullah, 2005:255)

7. Hipotesis

Hipotesis (hypo = sebelum, thesis = pernyataan, pendapat) adalah pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk di uji dalam kenyataan empiris. Hipotesis memungkinkan kita menghubungkan teori dengan pengamatan, atau pengamatan dengan teori. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan hasil penelitian. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Pegadaian (persero) cabang Pekanbaru Kota.

8. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep secara jelas mengenai variable-variable penelitian untuk memberikan hasil penelitian yang seragam pada semua pengamat. **Purwanto (2007:93)** Konsep operasional juga menjelaskan tentang bagaimana kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang dimaksud. **Masyuri dan Zainnudin (2008:131)**

1. Administrasi

Menurut **handayaniingrat (2002:2)**, mengemukakan dalam bukunya pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, negara, swasta, sipil, atau militer, usaha besar atau kecil, dan sebagainya.

2. Organisasi

Menurut **Griffin (2002:4)** organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkain tujuan tertentu.

3. Manajemen

Kata manajemen tampaknya sudah begitu sering kita dengar. Manajemen secara pengertian, sebagai mana dikemukakan oleh **Foller (1997:5)** adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain.

4. Sumber Daya Manusia

Menurut **Sonny Sumarsono (2003:4)** Sumber Daya Manusia (human resources) memiliki 2 arti yang berbeda di antara adalah : Pertama, merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang di berikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain SDM adalah kualitas usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah di tentukan agar menghasilkan barang atau jasa.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain seperti yang ia lihat.

a. Fungsi dan Kepemimpinan

Tahun 1945 biro penelitian bisnis dari universitas negeri Ohio melakukan serangkaian penemuan dalam bidang kepemimpinan. Suatu tim riset interdisipliner mulai dari ahli psikologi, sosiologi dan

ekonomi mengembangkan dan mempergunakan kuesioner deskripsi perilaku pemimpin untuk menganalisis kepemimpinan dalam berbagai tipe kelompok dan situasi.

b. Faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan

Menurut **Terry (1960:227)** merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Thoha (2001:259-260)**, terdapat empat indikator mengenai gaya kepemimpinan path-goal versi House yaitu: kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

d. Pemimpin Sebagai Motivator

Motivasi menuntut agar seorang pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada karyawannya agar meluangkan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran dan rekomendasi dari karyawannya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama.

6. Motivasi Kerja

Menurut French dan Raven, sebagai mana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995:235) motivasi kerja adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Manusia ingin bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk

2. Faktor Ekstern

a. Status dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan yang bekerja. Dengan menduduki jabatan, seorang merasa bahwa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

b. Supervisi yang baik.

Peran supervise dalam pekerjaan adalah memberikan arahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Hubungan Motivasi dengan Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan pada dasarnya adalah tindak lanjut dari pemahaman para manajer terhadap keragaman karakteristik motif dan perilaku para pegawai dalam organisasi. Bagaimana semestinya

para manajer mengarahkan dan memotivasi para pegawai menjadi esensi pokok dari kepemimpinan.



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1. Operasionalisasi Variable

Tabel: II.I Adapun konsep oprasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Konsep	Variable	Indikator	Sub Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Fiedler, 1976:38)	Gaya Kepemimpinan (X)	Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan	- Hak untuk memerintah bawahan untuk melakukan suatu tindakan secara penuh berada pada pemimpin. - Pemimpin tidak menerima usulan yang dianjurkan oleh bawahan.	Ordinal
Motivasi Kerja adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukan prilaku tertentu. Freman dan Gilbert (1995:235)	Motivasi Kerja (Y)	Faktor intern Faktor Ekstern	- keinginan untuk dapat hidup. - keinginan memperoleh penghargaan. - supervise yang baik. - status dang tanggung jawab	Ordinal

9. Teknik Pengukuran

Bagaimana pemimpin mendelegasikan secara keseluruhan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Sebagai pertimbangan dalam menganalisis data yang terkumpul, maka penulis menggunakan konsep yaitu :

Variable yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. **Sugiyono (2005:107)** Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian menggunakan tipe survey penelitian deskriptif, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menampilkan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau yang dimaksud untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variable yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji.

Peneliti deskriptif ialah uraian sistematis tentang teori dan hasil penelitian yang relevan dengan variable yang diteliti. **(Sugiyono, 2017:63)**

Kemudian metode penelitian ini ialah metodeologi kuantitatif. Karena metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017:63) adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positive, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota yang beralamat di Jalan Sudirman 214 Pekanbaru 28111. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Bulan Mei 2019 sampai dengan selesai.

Alasan saya meneliti di PT.Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota ini adalah berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi diperusahaan tersebut seperti

apa yang menyebabkan kesenjangan antara pemimpin dan bawahannya sehingga minimnya komunikasi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Sugiono (2017;80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota sebanyak 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017;81). Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka penelitian dapat menggunakan sampel semua populasi sebagai sampelnya dikarenakan populasi sedikit atau kurang dari 100 orang.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampling adalah Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Misalnya akan melakukan penelitian tentang makanan, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli makan , atau kondisi politik di suatu daerah, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli politik. **Sugiyono (2016:92-96)** Teknik pengambilan sampel ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan, yaitu penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pt. pegadaian (persero) cabang pekanbaru kota.

E. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, seperti hasil pengisian kuesioner atas tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Data skunder yaitu data yang diperlukan untuk menggambarkan situasi tempat penelitian dan yang mendukung hasil penelitian ini. Dan diperoleh dari dokumen-dokumen dan bahan yang tertulis yang di peroleh dari PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Adapun yang diperlukan berkaitan dengan :
 - a. Sejarah singkat PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota.
 - b. Jumlah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota.
 - c. Struktur organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota.
 - d. Dan data lain yang akan menyempurnakan penyelesaian penelitian yang sedang dilaksanakan.

F. Teknik Pengumpuln Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menggunakan Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden adalah subjek yang dianggap tahu tentang objek penelitian. Seperti tanggapan atau respon karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh suatu informasi secara langsung dengan narasumbernya. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden.

3. Observasi

Pengumpulan data dengan mengamati secara langsung lokasi penelitian untuk mendapatkan data secara langsung.

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Pengelolaan data dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan langsung serta hasil kuesioner dengan yang ada melalui penjelasan yang sistematis. Penulis mengumpulkan data dan mengola data diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penelitian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang **Sugiyono (2003:88).**

1. Teknik Analisis Data

Analisis data metode kuantitatif yaitu metode yang menunjukkan kepada riset dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan. Maka penulis menggunakan analisis yang hanya melibatkan dua variable (X) dan (Y), yaitu :

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validasi menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Pengujian validasi dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari koesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penilitian yang valid adalah apabila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Setelah membuat kuesioner (*instrument* penelitian), adapun kriteria pengambilan keputusan uji validasi untuk setiap pertanyaan adalah bila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis factor itu dapat disimpulkan bahwa instumen tersebut mewakili validitas kostruksi yang baik Sugiyono, (2016:142).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah berkaitan dengan seberapa tepat alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60. **Siregar (2013:57)**, menyatakan kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya atau nilai *alpha* yang besar dari 0,6.

2) Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear sederhana

Menurut Sugiyono (2013:261), menyatakan bahwa “ Analisis regresi liner sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable indepeden dengan satu variable dependen “. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksikan berapa jauh perubahan nilai variable dependen, bila nilai variable independen berubah-ubah atau naik turun.

Adapun persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Motivasi

X = Gaya Kepemimpinan

a = Konstan

b = Koefisien Regresi

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$a = Y - bX$$

2. Uji Hipotesis

a. Uji – t

Uji statistik, bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variable tidak bebas dengan mengasumsikan bahwa variable lain konstan.

Dengan rumus :

$$t = \frac{\hat{b}_i}{Seb_i}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

seb_i = standar error masing-masing variabel

Uji t dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Bila nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} berarti variable tersebut signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variable independent secara parsial. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $p \text{ value} \leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variable independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

2. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $p \text{ value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variable independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

b. Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan variable bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variable tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian.

Adapun rumus dari R^2 adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Titik Pasangan

x = Nilai Variabel X

y = Nilai Variabel Y

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabel. III.I Princian Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Kryawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota”

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke											
		Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Perencanaan												
2	Persiapan penelitian												
3	Survey lapangan												
4	Pengajuan judul												
5	Penyusunan proposal												

Data : Olahan Penelitian 2019

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah pegadaian dimulai pada saat pemerintah penjajahan Belanda (VOC) mendirikan bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 agustus 1746.

Pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 maret 1901 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah dan tanggal 1 april 1901 didirikan pegadaian negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat), selanjutnya setiap tanggal 1 april diperingati sebagai hari ulang tahun pegadaian. Selanjutnya, pasca perang kemerdekaan kantor jawatan pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan pegadaian kembali dikelola oleh pemerintah republik Indonesia.

Dalam masa ini pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai perusahaan negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM).

Hingga pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Pegadaian yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 455 Pekanbaru merupakan kantor Cabang

Pegadaian ke 2 yang berdiri di kota Pekanbaru setelah kantor cabang pegadaian yang berada di Jl. Teratai (Pasar Kodim) Pekanbaru.

Namun dalam perkembangannya kantor Cabang Jl. Sudirman Pekanbaru ini pada tahun 2007 telah tumbuh menjadi kantor cabang besar di Kanwil II Padang yang meliputi wilayah Sumatera Barat, Riau, Kepri, Jambi, Bengkulu, Lampung dan Sumatera Selatan sebelum dimekarkan menjadi Kanwil Padang, Pekanbaru dan Palembang pada tahun 2010. Majunya kantor Cabang Pekanbaru ini juga disebabkan lokasi yang lebih nyaman dan mudah dikunjungi karena lokasinya yang strategis dan memiliki halaman parkir yang cukup luas.

B. Logo PT. Pegadaian (Persero)



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

Logo Pegadaian terdiri dari tiga bentuk lingkaran berderet berwarna hijau. Warna hijau melambangkan keteduhan. Sedangkan gambar timbangan di lingkaran paling kanan melambangkan keadilan. Font atau bentuk huruf pegadaian juga berubah juga untuk menumbuhkan kesan rendah hati.

Lingkaran pertama, atau yang paling kiri menggambarkan fungsi pegadaian yang melayani pembiayaan gadai dan fidusia dengan produk seperti gadai KCA, Kreasi, Krasida, Gadai Syariah, Krisna, Amanah dan Arum.

Di lingkaran kedua atau bagian tengah menggambarkan pegadaian yang melayani bisnis emas dengan produk logam mulia dan G-Lab.

Sedangkan lingkaran ketiga menunjukkan pegadaian yang melayani aneka jasa dengan produk multi-payment online untuk pembayaran listrik, air, telepon, dan kiriman uang.

C. Visi dan Misi PT.Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota

Di perusahaan yang baik pasti memiliki visi dan misi agar kinerja perusahaan memiliki tujuan yang real saat perusahaan tersebut berjalan. Visi dan misi perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota adalah :

1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang Modern, Dinamis, dan Inovatif dengan usaha utama gadai.

2. Misi Perum Pegadaian

- a. Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten.
- b. Membantu program pemerintah meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya golongan yang terbaik melalui penyaluran pinjaman skala mikro, kecil dan menengah atas dasar hokum gadai dan fidusia.
- c. Melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.

D. Keunggulan

Berbekal dari pengalaman yang sangat panjang, maka banyak langkah bersejarah yang telah kami lalui untuk mencapai keberhasilan. Perlu anda tahu bahwa pegadaian ini merupakan lembaga pembiayaan yang resmi yang didirikan

dan dikelola oleh pemerintah sebab itu tidak heran jika jumlah cukup banyak dan terbesar di seluruh Indonesia.

E. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota

Untuk menjamin kelancaran kerja PT.Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota memiliki struktur organisasi ini fungsional dan staf yang mempunyai tugas dan wewenang masing-masing bagian yang dapat dilaksanakan secara efektif dan terawasi.



STRUKTUR ORGANISASI

Gambar 5.1 Struktur Organisasi



F. Deskripsi Tugas

1. Pemimpin Wilayah

Tugas :

- a. Meyakini dan memastikan bahwa bidang yang menjadi tanggung jawabnya telah memiliki rencana kerja tahunan yang telah ditetapkan oleh Direksi.
- b. Meyakini dan memastikan tersusunya kebijakan di wilayah.
- c. Meyakini dan memastikan bahwa pengelolaan bidang yang menjadi tanggung jawabnya telah dilaksanakan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Pegadaian (Persero).
- d. Meyakini dan memastikan terlaksana dan terkendalnya fungsi-fungsi kantor pusat di wilayah dalam operasional, keuangan, umum, sumber daya manusia (SDM), dan pelaksanaan kegiatan perusahaan lainnya sesuai kewenangan yang dilimpahkan Direksi.
- e. Meyakini dan memastikan terselenggara dan terkendalnya pengaman kekayaan perusahaan yang ada di kantor wilayah (Kanwil), cabang dan unit pelayanan cabang (UPC).
- f. Meyakini dan memastikan bahwa target kerja kantor wilayah yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik oleh seluruh unit kerja operasional.

2. Deputi Operasional

Deputi operasional mempunyai tugas yaitu membantu pemimpin wilayah dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan oleh direksi pada kantor wilayah dalam bidang operasional.

3. Deputi Bisnis

Deputi bisnis mempunyai tugas yaitu membantu pemimpin wilayah dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan oleh direksi pada kantor wilayah dalam bidang bisnis.

4. Manajer

Manajer mempunyai tugas yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi penetapan harga taksiran, penetapan kelayakan kredit, penetapan besaran uang pinjaman, administrasi, keuangan, serta pembuatan laporan kegiatan operasional usaha dan usaha lain pada kantor cabang.

5. Pimpinan Cabang

Pimpinan cabang mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Meyakini dan memastikan bahwa bidang yang menjadi tanggung jawabnya telah memiliki rencana kerja tahunan yang telah ditetapkan oleh direksi.
- b. Meyakini dan memastikan tersusunya kebijakan di wilayah.
- c. Meyakini dan memastikan bahwa pengelolaan bidang yang menjadi tanggung jawabnya telah dilaksanakan sesuai yang telah dilaksanakan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT.Pegadaian (Persero).

- d. Meyakini dan memastikan terlaksana dan terkendalnya fungsi-fungsi kantor pusat diwilayah dalam operasional, keuangan, umum, sumber daya manusia (SDM), dan pelaksanaan kegiatan perusahaan lainnya sesuai kewenangan yang dilimpahkan direksi.
- e. Meyakini dan memastikan terselenggara dan terkendalnya pengamanan kekayaan perusahaan yang ada di kantor wilayah (Kanwil), cabang dan unit pelayanan cabang (UPC).
- f. Meyakini dan memastikan bahwa target kerja kantor wilayah yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik oleh seluruh unit kerja operasional.

6. Pengelola UPC/Penaksir

Pengelola UPC/Penaksir mempunyai tugas yaitu mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan operasional, mengawasi administrasi, keuangan, keamanan, ketertiban, dan kebersihan serta pembuatan laporan kegiatan UPC serta melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan untuk menentukan mutu dan nilai barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mewujudkan penetapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra baik perusahaan.

7. Analis Kredit

Analis kredit mempunyai tugas yaitu menerima berkas dan melakukan pemeriksaan administrasi terhadap pengajuan kredit mikro oleh calon nasabah serta menyusun dan membuat laporan hasil analis kelayakan kredit mikro lalu menyampaikan kepada atasan untuk keputusan setuju

atau tidaknya kredit yang diajukan oleh calon nasabah sesuai dengan ketentuan yang ada di PT.Pegadaian (Persero).

8. Administrasi

Administrasi mempunyai tugas yaitu melakukan segala pekerjaan administrasi yang ada di kantor.

9. Penyimpan

Penyimpan mempunyai tugas yaitu melakukan pemeriksaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pengeluaran serta pembukuan barang jaminan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan serta keutuhan barang jaminan.

10. Kasir

Kasir mempunyai tugas yaitu melakukan tugas penerimaan, penyimpanan dan pembayaran uang sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan operasional kantor cabang dan UPC.

11. Petugas Administrasi Mikro

Mempunyai tugas yaitu membantu tugas analis dalam hal administrasi produk mikro seperti memeriksa kelengkapan berkas pengajuan kredit nasabah dan melakukan penginputan serta pengelompokan data.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan mengenai hasil-hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berikut akan diuraikan tentang identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu yang terdiri dari 35 karyawan. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden hal itu mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama berkerja.

1. Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin penelitian gunakan untuk membedakan responden laki-laki dan wanita.

Tabel V.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Perempuan	18	51%
2.	Laki-laki	17	49%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, bahwa 35 responden karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota berjenis kelamin wanita 18 orang atau 51% dan sisanya laki-laki sebanyak 17 atau 49%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota mayoritas karyawan berkelamin wanita.

2. Usia

Usia merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini akan dikelompokkan responden berdasarkan usia.

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	8	23%
2.	31-40 tahun	9	26%
3.	41-50 tahun	12	34%
4.	51-60 tahun	6	17%
Total		35	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 35 responden pada PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota, responden yang berusia 21-30 tahun 8 orang atau 23% responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 26%, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau 34% , responden berusia 51-60 tahun sebanyak 6 orang atau 17%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia 41-50 tahun.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang terpenting dalam setiap individu yang dapat menentukan kinerja seseorang. Di bawah ini akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan kelompok pendidikan.

Tabel V.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	6	17%
2.	SLTP	10	29%
3.	SMA	7	20%
4.	S1	12	34%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui 35 responden pada PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota. Responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 6 orang atau 17%, responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 10 orang atau 29%, responden tingkat pendidikan SMU sebanyak 7 orang atau 20%, dan responden tingkat S1 sebanyak 12 orang atau 34%. Dengan demikian responden terbanyak merupakan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang atau 34%.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan salah satu karakteristik biografis akhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaannya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel V.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 2 Tahun	12	34%
2.	1-4 Tahun	6	17%
3.	>4 Tahun	17	49%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa dari 35 responden pada PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota dengan lamanya bekerja kurang dari 2 tahun adalah 12 orang atau 34%, responden dengan lama masa bekerja 6 orang atau 17%, dan responden dengan lama masa bekerja diatas 4 tahun sebanyak 17 orang atau 49%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan lama bekerja di PT.Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota antara 4 tahun yaitu 17 orang atau 49%.

B. Analisis Deskriptif

1. Analisis Gaya Kepemimpinan (Variable X)

Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variable Gaya Kepemimpinan (X), Maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

a. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Gaya kepemimpinan Kontinum sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkan ialah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Kedua ahli ini menggambarkan gagasan sebagai yang terlukis dalam gambar dibawah. Ada dua bidang pengaruh yang ekstrem, yang pertama bidang pengaruh pimpinan dan yang kedua bidang pengaruh kebebasan bawahan.. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.5 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Kontinum Yaitu Pemimpin Menggunakan Gaya Otoritas dan Demokratis dalam Memimpin PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

No	Kepemimpinan Kontinum	Pengukuran Variabel					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Pemimpin menggunakan otoritas	5 (13%)	6 (18%)	5 (13%)	17 (49%)	-	33
2.	Pemimpin menunjukan gaya demokratis	6 (18%)	6 (18%)	18 (55%)	3 (9%)	-	33
Jumlah		11	12	23	20	-	66
Rata-Rata		8	6	11,5	10	-	33
Persentase		19%	17%	39%	25%	-	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel di atas terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap kepemimpinan menggunakan otoritas dalam gaya kepemimpinannya yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan. Pada sub indikator satu yaitu pemimpin menggunakan otoritas dalam memimpin perusahaan pegadaian, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 5 orang atau 13%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 6 orang atau 18%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 5 orang atau 13%, responden yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 17 orang atau 49%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Maulana Suganda selaku Manager pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota mengenai otoritas pimpinan perusahaan mengatakan bahwa “Otoritas kepemimpinan menurut saya kurang baik dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan dan memiliki ide-ide yang baru”

Menurut Bapak Arif Hidayat selaku kasir pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota mengatakan “menurut saya otoritas atau pemimpin disini kurang sesuai dengan apa yang harus dilakukan oleh pemimpin dalam memimpin perusahaan ini, sehingga pemimpin disini sudah tau mana batasan hak sebagai pemimpin dan mana bukan hak pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota”.

Jadi, gaya kepemimpinan kontinum dengan menggunakan otoritas sangat kurang memuaskan sesuai dengan hak yang dimiliki oleh pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Dan Karyawan merasa kurang puas dengan apa yang sudah dilakukan oleh pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang

Pekanbaru Kota. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota dilihat dari gaya kepemimpinan kontinum yaitu menggunakan gaya otoritas sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran bahwa rentang 25% - 40% tergolong kepada Tidak Memuaskan dengan persentase 49%.

Selanjutnya, pada sub indikator dua yaitu pimpinan menggunakan gaya demokratis dalam memimpin PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 6 orang 18%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 6 orang atau 18%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 18 orang atau 55%, yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 3 orang atau 9%, dan juga tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Maulana Suganda selaku Manager pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota mengenai gaya pimpinan dengan demokratis terhadap karyawan diperusahaan mengatakan bahwa “Menurut saya apabila kami membiarkan karyawan melakukan pekerjaan dan diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga akan membuat motivasi karyawan dalam bekerja tanpa adanya tekanan dan itu tidak salah menurut saya, asalkan kebebasan tersebut digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan”

Menurut Bapak Arif Hidayat selaku kasir pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota mengatakan “kami memberikan kebebasan untuk

karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaan agar karyawan kami tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Jadi, gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota untuk memotivasi karyawan perusahaan tersebut. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota dilihat dari gaya kepemimpinan kontinum yaitu menggunakan gaya demokratis sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran bahwa rentang 40% - 60% tergolong kepada Cukup Memuaskan dengan persentase 55%.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Gaya Kepemimpinan Kontinum yaitu Otoritas dan Demokratis pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 40%.

b. Gaya Managerial Grid

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah Managerial grid. Manajer berhubungan dengan dua hal, yakni produksi disatu pihak dan orang-orang dipihak lain. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel V.6 Tanggapan Responden Tentang Gaya Managerial Grid Yaitu Produksi dan Hubungan dengan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

No	Managerial Grid	Pengukuran Variabel					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Produksi	10 (30%)	19 (58%)	4 (12%)	-	-	33
2.	Hubungan dengan Karyawan	21 (64%)	8 (24%)	4 (12%)	-	-	33
Jumlah		31	27	8	-	-	66
Rata-Rata		15,5	13,5	4	-	-	33
Persentase		47%	41%	12%	-	-	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel diatas terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap gaya kepemimpinan yang berfokus kepada hasil produksi. Pada sub indikator dua yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 10 orang atau 30% , yang menjawab Memuaskan sebanyak 19 orang atau 58%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 4 orang atau 12%, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Memuaskan dan Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Maulana Suganda selaku Manager pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota mengenai gaya pimpinan yang berorientasi pada hasil produksi perusahaan mengatakan bahwa : “Ya menurut saya hasil produksi atau hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan lebih sangat penting, karena ini akan menunjukkan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan”.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Arif Hidayat selaku kasir di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota mengenai gaya kepemimpinan yang berfokus kepada hasil produksi perusahaan mengatakan bahwa: “menurut saya itu memang cukup baik, tetapi perlu adanya dorongan dari pimpinan itu sendiri seperti pembanguann emosional antara pimpinan dan karyawan”..

Jadi, gaya kepemimpinan yang terfokus kepada hasil produksi perusahaan kurang mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota dilihat dari Gaya Managerial Grid yaitu gaya yang berorientasi pada produksi sesuai dengan teknik pengukuran berada pada kategori Cukup Memuaskan dengan rentang 41%-60% dengan persentase 58%.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan perusahaan, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 21 orang atau 64%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 8 orang atau 24%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 4 orang atau 12%, dan juga tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Arif Hidayat selaku kasir di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota mengenai mengenai hubungan pimpinan dan karyawan, Beliau mengatakan “sampai sekarang hubungan antara pimpinan dan

karyawan sangat baik saya rasakan, dan semua karyawan disini tau persis bagaimana pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.

Jadi, mengenai hubungan pimpinan dan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota berjalan dengan baik tanpa ada permasalahan. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota dilihat dari Gaya Managerial Grid yaitu hubungan antara pimpinan dan karyawan tergolong kepada kategori Memuaskan dengan persentase 64%.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Gaya Managerial Grid yaitu orientasi produksi dan hubungan antara pimpinan dengan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 47%.

2. Analisis Motivasi (Variabel Y)

Motivasi menurut adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

a. Faktor Intern

Faktor intern ialah keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Dan juga disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel Motivasi (Y), maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dilihat Dari Faktor Intern Yaitu Keinginan Untuk Dapat Hidup dan Keinginan Memperoleh Penghargaan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

No	Faktor Intern	Pengukuran Variabel					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Keinginan Untuk Dapat Hidup	7 (22%)	15 (45%)	9 (27%)	2 (6%)	-	33
2.	Keinginan Memperoleh Penghargaan	5 (15%)	7 (22%)	17 (51%)	4 (12%)	-	33
Jumlah		12	22	26	6	-	66
Rata-Rata		6	11	13	3	-	33
Persentase		18%	33%	40%	9%	-	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel di atas, terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap Motivasi kerja dari faktor Intern. Pada sub indikator satu yaitu Keinginan untuk dapat hidup, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan 7 orang atau 22%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 15 orang atau 45%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 9 orang atau 27%, yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 2 orang atau 6%, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Arif Hidayat selaku kasir pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, mengenai keinginan untuk dapat hidup beliau mengatakan bahwa : “karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota sebagian

besar sangat serius dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan mereka sadar bahwa dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan maka mereka bisa memenuhi kebutuhan mereka sehari-harinya”.

Jadi, pada indikator pertama yaitu motivasi dari faktor intern, yaitu keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk memperoleh penghargaan , bagi karyawan dengan bekerja mereka dapat menghasilkan uang untuk menghidupi dirinya dan keluarganya sehingga agar perusahaan dapat menjamin mereka untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut dan mereka juga dapat tetap menghidupi dirinya dan keluarga, mereka harus bekerja dengan giat dan sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan dan juga dapat membuat perusahaan terus berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Dengan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan akan memberikan penghargaan bagi karyawannya yang berprestasi. Dan karyawan merasa Cukup Memuaskan dengan apa yang mereka berikan dan apa yang perusahaan berikan.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 5 orang atau 15%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 7 orang atau 22%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 17 orang atau 51%, yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 4 orang atau 12%, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Arif Hidayat selaku kasir pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, mengenai keinginan untuk memperoleh penghargaan beliau

mengatakan bahwa : “ bagi karyawan yang berprestai akan diberikan penghargaan dengan evaluasi terhadap jabatan bagi karyawan yang berprestasi, evaluasi kinerja setiap karyawan”.

Jadi, pada indikator dua yaitu motivasi dari faktor intern, yaitu keinginan untuk memperoleh penghargaan, dengan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan akan memberikan penghargaan bagi karyawannya yang berprestasi. Dan karyawan merasa Cukup Memuaskan dengan apa yang mereka berikan dan apa yang perusahaan berikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Motivasi yaitu factor Intern diberikan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 40%.

b. Faktor Ektern

Faktor ektern ialah factor memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Analisis data hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan pada Variabel Motivasi (Y), maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.8 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dilihat Dari Faktor Ektern Yaitu Supervise yang Baik dan Status/ Tanggung jawab pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

No	Faktor Ektern	Pengukuran Variabel					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Supervise yang Baik	11 (34%)	10 (30%)	10 (30%)	2 (6%)	-	33
2.	Status/ Tanggung jawab	14 (42%)	17 (52%)	2 (6%)	-	-	33
Jumlah		25	27	12	2	-	66
Rata-Rata		12,5	13,5	6	1	-	33
Persentase		38%	41%	18%	3%	-	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel di atas, terdapat sebanyak 33 orang responden menyatakan tanggapannya terhadap Motivasi kerja dari faktor Ekstern. Pada sub indikator satu yaitu Supervise yang Baik, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 11 orang atau 34%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 10 orang atau 30%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 10 orang atau 30%, yang menjawab Kurang Memuaskan sebanyak 2 orang atau 6%, dan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Arif Hidayat selaku kasir PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, mengenai Supervise yang baik beliau mengatakan bahwa : “supervise dari perusahaan selalu membimbing dan mengarahkan para karyawan agar bekerja sebaik mungkin tanpa melakukan kesalahan, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan berjalan dengan efektif dan efisien”.

Jadi, pada indikator pertama yaitu motivasi dari faktor Ekstern, yaitu Supervise yang baik, bagi karyawan supervise dari perusahaan sudah memberikan arahan dan pengajaran serta bimbingan dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan merasa sangat Puas dengan apa yang diberikan oleh supervise.

Sementara itu, pada sub indikator dua yaitu Status dan Tanggungjawab, yang memberikan jawaban Sangat Memuaskan sebanyak 14 orang atau 42%, yang menjawab Memuaskan sebanyak 17 orang atau 52%, yang menjawab Cukup Memuaskan sebanyak 2 orang atau 6%, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Memuaskan serta Sangat Tidak Memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara *pada tanggal 2 Januari 2020 dengan Bapak Arif Hidayat selaku kasir pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, mengenai Status dan Tanggungjawab beliau mengatakan bahwa : “kami selaku perusahaan sangat mengutamakan status dari karyawan perusahaan baik itu jabatannya ataupun yang lainnya”*.

Jadi, pada indikator dua yaitu motivasi dari faktor Ekstern, yaitu Status dan Tanggungjawab, perusahaan sangat mengutamakan baik itu status atau tanggungjawab masing-masing atasan atau para karyawan. Dan karyawan merasa Puas dengan apa yang perusahaan berikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teknik pengukuran dilihat dari Indikator Faktor Ekstern yaitu Supervise yang Baik dan Status/ Tanggungjawab yang diberikan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota dengan rentang 41% - 60% tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 41%.

Tabel V.9 Rekapitulasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

No	Indikator	Kategori					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1.	Kepemimpinan Kontinum	6,5 (20%)	11,5 (35%)	13,5 (40%)	1,5 (5%)	-	33
2.	Managerial Grid	15,5 (47%)	13,5 (41%)	4 (12%)	-	-	33
3.	Faktor intern	6 (18%)	11 (33%)	13 (40%)	3 (9%)	-	33
4.	Faktor Ektern	12,5 (38%)	13,5 (41%)	6 (18%)	1 (3%)	-	33
Jumlah		40,5	49,5	36,5	5,5	-	132
Rata-Rata		10	12	9	2	-	33
Persentase (%)		30%	37%	27%	6%		100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel di atas, diketahui hasil jawaban responden tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dari keseluruhan indikator dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran dengan persentase 37% tergolong kepada kategori Kurang Memuaskan dengan rentang 21% - 40%.

C. Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner dan wawancara kepada responden yaitu karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota melalui variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang

bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (Kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom (df)* = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $35-2$ atau $df = 33$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,333; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya mari kita lihat hasil uji validitas gaya kepemimpinan (x) seperti table di bawah ini :

Tabel V.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,787	0,333	Valid
	X2	0,691	0,333	Valid
	X3	0,691	0,333	Valid
	X4	0,613	0,333	Valid
Motivasi (Y)	Y1	0,556	0,333	Valid
	Y2	0,687	0,333	Valid
	Y3	0,686	0,333	Valid
	Y4	0,456	0,333	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan table di atas hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variable dalam penelitian ini adalah valid, karena dipernyataan

dikatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Berarti semua indicator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indicator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indicator dari variable dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih besar dari 0,60.

Tabel V.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	0,777	0,60	Reliabel
2.	Motivasi (Y)	0,716	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,777 yang berarti lebih besar dari 0,60. Sedangkan motivasi (Y) sebesar 0,716 ($>0,60$). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua instrument penelitian ini adalah Reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha yaitu 0,60. Berarti variable yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada table di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variable-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variable menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah Reliabel.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cab Pekanbaru Kota

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variable terikat Motivasi Kerja (Y). adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Motivasi Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variable dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit.

X = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan)

Setelah diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel V.12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.154	2.845		4.974
	Gaya Kepemimpinan	.212	.161	.229	1.313
					Sig.
					.000
					.199

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2020*

Dari table hasil output SPSS di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 14,154 + 0,212X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 14,154 artinya jika variable X (Gaya Kepemimpinan) nilainya tetap, maka variable terikat Y (Motivasi) sebesar 14,154.
- Koefisien regresi variable X (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,212 berarti jika variable gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,212 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan. Semakin bagus gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja.

2. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variable bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variable terikat yaitu Motivasi Kerja (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig. < dari 0,05 atau t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai sig. > dari 0,05 atau t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y.

Nilai t-tabel = $t(a/2 : n-k) = t(0,05/2 : 35-2) = t(0.025 : 33) = 2,034$

Maka diketahui nilai t-tabel = 2,034, dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ;

Gaya Kepemimpinan (X) dengan nilai sig. = 0,000 < 2,034 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variable bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variable terikat (Motivasi Kerja). Dari hasil pengolahan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.053	.022	1.230

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Dari table di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) sebesar 0,53% (53%), ini menerangkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 53%. Sedangkan sisanya sebesar 47% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

E. Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang gaya kepemimpinan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota yaitu sudah cukup baik dan mampu memotivasi sebagian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hubungan pimpinan dengan karyawan juga cukup baik, kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan untuk tetap hidup juga memotivasi karyawan giat dalam melakukan pekerjaan. Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota lebih menyukai pimpinan menggunakan gaya demokratis sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

F. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Berdasarkan analisis regresi linear

sederhana diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,53 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, sedangkan sisanya sebesar 47% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan tentang gaya kepemimpinan ini, mereka mengidentifikasi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu : gaya kepemimpinan yang otokratis dan gaya demokratis.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi yang sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran, jawaban responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota diketahui tergolong pada kategori Kurang Memuaskan dengan persentase 37%.
2. Dari hasil uji t Kompensasi (X) dengan nilai $\text{sig.} = 0,000 < 2,034$ maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.
3. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,53 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota, sedangkan sisanya sebesar 47% menggambarkan variabel bebas lainnya yaitu seperti tujuan untuk bekerja, tujuan untuk hidup dan keinginan untuk memperoleh penghargaan, atasan yang baik, status dan tanggung jawab, yang tidak diamati dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Mengenai gaya kepemimpinan kontinum, diharapkan pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota lebih sering menggunakan gaya demokratis agar karyawan bebas berkarya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
2. Untuk managerial gird, pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota agar lebih baik lagi menjalin hubungan kerjasama dengan semua karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.
3. Mengenai motivasi dari faktor intern, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan prestasi-prestasi karyawannya dengan memberikan penghargaan.
4. Untuk motivasi dari faktor ekstern, diharapkan perusahaan dapat membimbing para tenaga kerja baru atau yang masih dalam status training sehingga karyawan baru tersebut dapat mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan.
5. Kepada peneliti-peneiti berikutnya agar melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, supaya menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak penulis bahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Robbins, Judge, 2015. *Prilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat

Toha 2001. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasinya*. CV. Rajawali. Jakarta.

Effendi, 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Priyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Ipatama Fublishing.

Herberg Federick, Ph. D. University Of Pittsburgh.

Garniwa, Sofayandi, 2007. *Prilaku Organisasi*. Ypgyakarta : Graha Ilmu.

Adair, 1934. *Leadership for Innovation*. Yogyakarta.

Krtono, 2008. *Pimpinan Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siswedi, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provisi Jawa Barat*.

Handayaniingrat, 2002. *Pengaruh Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta.

Narwai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Fayol, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Julkifli, 2005. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama.

Griffin, 2002. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, 2007. *Prilaku Organisasi*. Erlangga Salemba Empat.

Terry, 2003. *Prinsip-prinsip Management*. PT. Bumi Askara: Jakarta. T. Hani Handoko.

Foller, 1997. *Manajament Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Nickels, McHugh,, 1997. *Penghantar Bisnis*. Jakarta Salemba Empat.

Saeffulah Kurniawan, 2005. *Penghantar Manajement*. Jakarta. Kencana.

Sonny Sumarsono, 2003. *Ekonomi Manajament Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Tannenbaum, Schmidt, 1958. *Distributed Operating System*. Prentic Hall Internasional.

Terry, 1960. *Principles Of Management*.

Sulistiyanti, 2009. *Manajament Sumber Daya Manusia*. Ypgyakarta: Graha Ilmu.

Thoha,2001. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Parasada. Jakarta.

Hasibuan, 2007. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bimu Aksara.

Handayaniingrat,2002. *Penghantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajement*. Jakarta : Haji Masagung.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung PT. Alfabeta.

Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian*. Bandung Alfabeta.

Siregar, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, PT. Fajar Innerpratama Mandiri.

Suliyanto, 2011. *Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta.

REFERENSI JURNAL

Jurnal *Pengaruh Gaya Kepepmimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Aan Ryani Saputri
ekonomi, Vol 7 no 7 Maret – Juni 2015. Hal 45 bab 2

Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7, Nomor 1,2013. 41-45

Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 3, Nomor 4, 2015:951-965

Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 25, Nomor 1, Agustus 2015

Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 50, Nomor 1, September 2017

