

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang)

Khovidah Yorsuvandira
Mochammad Al Musadieg
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: vandiravidah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh struktur inisiatif dan perhatian terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan. Secara simultan struktur inisiatif dan perhatian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,815 > 3,32$). Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel struktur inisiatif menunjukkan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,727 > 2,042$), artinya secara parsial struktur inisiatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan berdasarkan hasil uji parsial pada variabel perhatian diperoleh nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,583 > 2,042$) yang artinya perhatian juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Struktur inisiatif, Perhatian, Motivasi kerja karyawan

Abstract

The purpose of this research was to explain the influence of initiating structure and consideration on employee motivation of PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang partially and simultaneously. This research type is *explanatory research* with quantitative approach through the questionnaire and the documentation. The samples on this research amounted to 33 employees. Data analysis techniques used are descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the partial-test and simultaneously test. Simultaneously initiating structure and consideration has a significant effect on employee motivation that can be proven by the results of simultaneously test retrieved statistical value $F_{count} > F_{table}$ ($16,815 > 3,32$). Based on the results of partial test on the initiating structure variable shows the statistical value $t_{count} > t_{table}$ ($3,727 > 2,042$), that means partially initiating structure has a significant effect on employee motivation and based on the results of the test partial on the consideration variable retrieved the statistical value $t_{count} > t_{table}$ ($2,583 > 2,042$) that means that consideration also has a significant influence on employee motivation.

Keyword : Leadership style, Initiating structure, Consideration, Employee motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan dalam berkompetisi adalah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, oleh karena itu manajemen sumber

daya manusia memegang peranan penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat.

Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi misi perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang tidak baik dapat mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan. Perusahaan harus mendapatkan

karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Akan tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan juga harus memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Pemimpin merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, selain itu pemimpin juga harus bisa menjalin hubungan baik dengan para bawahannya demi tercapainya sebuah kerjasama yang harmoni. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan dan eksistensi perusahaan.

Menurut Rivai (2006:64) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Motivasi itu sendiri berarti semangat maupun dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Martoyo (2007:182) mengatakan bahwa motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dan menciptakan motivasi terhadap karyawannya. Seorang pemimpin harus memahami kepribadian, kebutuhan, keinginan dan kepentingan karyawan yang bervariasi dan berbeda satu sama lain. Seperti yang dikemukakan oleh Sulistyani dan Rosidah (2003:197) bahwa para individu/bawahan akan mau menerima pengarahan atau kepemimpinannya terhadap kegiatan dalam organisasi, apabila ada kemungkinan dipuaskannya kebutuhan-kebutuhan mereka. Kepemimpinan sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan.

PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang merupakan stasiun TV lokal pertama di Kota Bontang yang dikelola sekaligus didirikan oleh PT. Badak NGL Bontang. Sejak berdirinya pada tanggal 16 Agustus 1996 PT. Lintas Nusa

Gema Televisi (LNGTV) Bontang mengharapkan adanya dampak positif terhadap warga setempat seperti meningkatkan kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia di dalam rangka menghadapi persaingan global.

PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang memiliki visi untuk menjadi stasiun kebanggaan Kota Bontang yang mandiri dan profesional, PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang berusaha agar dapat memenuhi hasrat warga sekitarnya terhadap informasi di daerah. Agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik diperlukan adanya seorang pemimpin yang mampu mengawasi kinerja para karyawan, dan untuk meningkatkan kinerja para karyawan maka diperlukan motivasi. Di dalam perusahaan pemimpin harus mengetahui kebutuhan para karyawan untuk dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Selain itu pemimpin juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memberikan peluang untuk pengembangan potensi karyawan. Lingkungan serta hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat menciptakan suasana serta kondisi kerja yang kondusif dan harmonis sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk dapat mencapai maksud tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran struktur inisiatif, perhatian dan motivasi kerja karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang? apakah struktur inisiatif dan perhatian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang? apakah struktur inisiatif dan perhatian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang?

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan tentang struktur inisiatif, perhatian dan motivasi kerja karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang, untuk menjelaskan pengaruh struktur inisiatif dan perhatian secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang, untuk menjelaskan pengaruh struktur inisiatif dan perhatian secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam mengarahkan, mengatur dan mendorong semangat kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Daft (2006:313) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasional.

Rivai (2006:2) mengatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Sedangkan, menurut Arep dan Tanjung (2003:235) kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Herujito (2006:188) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya.

Sedangkan, menurut Rivai (2006:64) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang dimiliki seorang pemimpin dimana pola perilaku tersebut menjadi ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Teori gaya kepemimpinan bertujuan untuk menjelaskan tentang pemimpin dan kepemimpinan dari berbagai sisi. Berikut dijelaskan teori gaya

kepemimpinan melalui pendekatan perilaku antara lain adalah:

1. Studi dari *University of Michigan*

Seperti yang dijelaskan oleh Rivai dan Mulyadi (2009:8) mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai *job-centered* yang berorientasi pada pekerjaan dan *employee-centered* yang berorientasi pada karyawan.

a. Pemimpin yang *job-centered*, pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan.

b. Pemimpin yang berpusat pada bawahan, mendelegasikan pengambilan keputusan pada bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

2. Studi dari *Ohio State University*

Thoha (2009:25) menyatakan, bahwa staf peneliti dari Ohio ini merumuskan kepemimpinan sebagai suatu perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu grup kearah pencapaian tujuan tertentu. Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku atas dua dimensi, yakni: struktur inisiatif (*initiating structure*), dan perhatian (*consideration*). Struktur inisiatif ini menunjukkan kepada perilaku pemimpin di dalam menentukan hubungan kerja antara dirinya dengan yang dipimpin, dan usahanya di dalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur kerja yang jelas. Adapun perilaku perhatian menggambarkan perilaku pemimpin yang menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan di dalam hubungan kerja antara pemimpin dan anggota stafnya.

Bangun (2012:344) menyatakan, bahwa tingkat pergantian karyawan paling rendah dan kepuasan karyawan tertinggi dijumpai pada pemimpin yang mendapat nilai tinggi dalam perhatian. Sebaliknya, pemimpin yang dinilai rendah dalam perhatian dan tinggi dalam struktur inisiatif mendapat banyak keluhan dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

Motivasi

Motivasi dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan agar dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Definisi motivasi yang dikemukakan oleh Griffin (2004:38) motivasi adalah sekelompok faktor yang

menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Sedangkan, Martoyo (2007:182) mengatakan bahwa motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain agar bertindak lebih baik lagi dengan kesadaran yang ada dalam diri sendiri dan tanpa paksaan untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu.

Adapun teori motivasi menurut Alderfer yang dikenal juga dengan Teori ERG. Mangkunegara (2009:98) menjelaskan bahwa Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Existance needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

2. *Relatedness needs*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3. *Growth needs*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dan menciptakan motivasi terhadap karyawannya.

Thoah (2005:217) menyatakan bahwa, maka hendaknya selalu menjadi peringatan bagi pimpinan bahwa kalau pimpinan ingin mempengaruhi perilaku karyawannya, hendaknya harus diingat motivasi atau kebutuhan apakah yang paling kuat atau penting bagi karyawannya pada saat itu. Suatu tujuan menjadi efektif, jika tujuan itu disesuaikan dengan struktur kebutuhan orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Sedangkan Nawawi (2003:109) berpendapat bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi agar melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu tingkat dan kualitas pengaruh dapat dijadikan tolok ukur kepemimpinan, antara lain dalam bentuk meningkatnya solidaritas

kelompok, kerja sama anggota, motivasi kerja dan motivasi berprestasi bawahan, kemampuan memecahkan masalah, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan lain-lain.

Hipotesis

H1 : Ada pengaruh signifikan dari Struktur Inisiatif (X_1) dan Perhatian (X_2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H2 : Ada pengaruh signifikan dari Struktur Inisiatif (X_1) dan Perhatian (X_2) secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dan juga terdapat variabel-variabel serta pengujian hipotesis. Menurut Singarimbun (2006:5), apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan). Alasan digunakannya *explanatory research* (penelitian penjelasan) ini adalah karena terdapatnya hipotesis yang akan diuji kebenarannya atau untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti pada karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang tidak termasuk direktur, yaitu sebanyak 33 orang karyawan, karena populasi hanya 33 orang karyawan saja, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilalukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Metode pengumpulan data dalam

penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan kedalam bentuk tabel dan persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

b. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan.

c. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial), untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel struktur inisiatif (X_1), variabel perhatian (X_2), dan variabel motivasi kerja karyawan (Y) secara keseluruhan berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 33 responden.

1. Analisis Deskriptif Variabel Struktur Inisiatif

Indikator yang digunakan dalam variabel struktur inisiatif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Struktur Inisiatif (X_1)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1,1}$	6	18,2	9	27,3	14	42,4	3	9,1	1	3,0	3,48
$X_{1,2}$	5	15,2	10	30,3	16	48,5	1	3,0	1	3,0	3,52
$X_{1,3}$	11	33,3	12	36,4	9	27,3	1	3,0	0	0,0	4,00
$X_{1,4}$	13	39,4	7	21,2	10	30,3	3	9,1	0	0,0	3,91
$X_{1,5}$	13	39,4	9	27,3	9	27,3	1	3,0	1	3,0	3,97
Rata-rata Variabel Struktur Inisiatif											3,78

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Skor rata-rata variabel struktur inisiatif sebesar 3,78, dengan demikian masuk dalam kategori sering. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pimpinan sering menerapkan struktur inisiatif dalam suatu pekerjaan.

2. Analisis Deskriptif Variabel Perhatian

Indikator yang digunakan dalam variabel perhatian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Perhatian (X_2)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{2,1}$	15	45,5	4	12,1	12	36,4	2	6,1	0	0,0	3,97
$X_{2,2}$	7	21,2	8	24,2	15	45,5	2	6,1	1	3,0	3,55
$X_{2,3}$	8	24,2	4	12,1	11	33,3	7	21,2	3	9,1	3,21
$X_{2,4}$	7	21,2	8	24,2	9	27,3	9	27,3	0	0,0	3,39
$X_{2,5}$	3	9,1	5	15,2	6	18,2	7	21,2	12	36,4	2,39
Rata-rata Variabel Perhatian											3,30

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Skor rata-rata variabel perhatian sebesar 3,30, sehingga masuk dalam kategori kadang-kadang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pimpinan kadang-kadang dalam memberi perhatian saat bekerja.

3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y _{1.1}	1	3,0	8	24,2	13	39,4	10	30,3	1	3,0	2,94
Y _{1.2}	1	3,0	11	33,3	14	42,4	6	18,2	1	3,0	3,15
Y _{1.3}	5	15,2	20	60,6	5	15,2	1	3,0	2	6,1	3,76
Y _{1.4}	1	3,0	18	54,5	12	36,4	1	3,0	1	3,0	3,52
Y _{1.5}	4	12,1	14	42,4	7	21,2	5	15,2	3	9,1	3,33
Y _{1.6}	8	24,2	12	36,4	12	36,4	1	3,0	0	0,0	3,82
Rata-rata Motivasi Kerja Karyawan											3,42

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Skor rata-rata variabel motivasi kerja karyawan sebesar 3,42, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju termotivasi dalam bekerja karena gaji/upah yang diterima sudah mencukupi kebutuhan pokok setiap hari, keamanan saat bekerja, dalam menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan, mendapat penghargaan dan berkesempatan untuk meningkatkan karir.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mendapatkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel		Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Terikat	Bebas				
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Constant	1,153			
	Struktur Inisiatif (X ₁)	0,423	3,727	0,001	Signifikan
	Perhatian (X ₂)	0,203	2,583	0,015	Signifikan
R			= 0,727		
R Square			= 0,529		
Adjusted R Square			= 0,497		
t _{tabel}			= 2,042		
F _{hitung}			= 16,815		
F _{tabel}			= 3,32		
Sig. F			= 0,000		
α			= 0,05		
N			= 33		

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pada tabel 4 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,153 + 0,423 X_1 + 0,203 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta = 1,153, menunjukkan besarnya variabel motivasi kerja karyawan, jika variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian sebesar nol, maka besarnya variabel motivasi kerja karyawan sebesar 1,153. Koefisien regresi variabel struktur inisiatif sebesar 0,423, menunjukkan besarnya pengaruh variabel struktur inisiatif terhadap variabel motivasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan struktur inisiatif akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Koefisien regresi variabel perhatian sebesar 0,203, menunjukkan besarnya pengaruh variabel perhatian terhadap variabel motivasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan perhatian akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linier berganda, diketahui koefisien korelasi (R) sebesar 0,727 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 72,7%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif) dan diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,497. Angka ini menunjukkan bahwa variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 49,7%, sedangkan sisanya sebesar 50,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel struktur inisiatif (X₁) dan variabel perhatian (X₂) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan pengujian hipotesis model regresi secara simultan menggunakan uji F. Di dalam tabel distribusi F, diperoleh nilai F_{tabel} dengan derajat bebas n₁ = 2 dan n₂ = 30 dengan α = 0,05 adalah sebesar 3,32. Jika nilai F_{hitung} pada tabel 6 dibandingkan dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (16,815 > 3,32) maka H₀ ditolak. Jadi, variabel struktur inisiatif (X₁) dan variabel perhatian (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

2. Uji t (Parsial)

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan apakah variabel struktur inisiatif (X_1) dan variabel perhatian (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Hasil analisis uji t untuk variabel struktur inisiatif (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,423. Dengan menggunakan program SPSS 17 for Windows, didapatkan t_{hitung} sebesar 3,727. Nilai statistik t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,727 > 2,042$) maka H_0 ditolak. Sehingga terbukti variabel struktur inisiatif (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t untuk variabel perhatian (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,203. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 for Windows, didapatkan t_{hitung} sebesar 2,583. Nilai statistik t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,583 > 2,042$) maka H_0 ditolak. Sehingga terbukti variabel perhatian (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Variabel Struktur Inisiatif, Variabel Perhatian dan Variabel Motivasi Kerja Karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang.

- Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang, diperoleh jawaban dengan skor rata-rata untuk variabel struktur inisiatif sebesar 3,78.
- Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang, diperoleh jawaban dengan skor rata-rata untuk variabel perhatian sebesar 3,30.
- Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang, diperoleh jawaban dengan skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja karyawan sebesar 3,42.

2. Pengaruh Signifikan Variabel Struktur Inisiatif dan Variabel Perhatian Secara Simultan Terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian terhadap variabel motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji F. Di dalam tabel distribusi F, diperoleh nilai F_{tabel} dengan derajat bebas $n_1 = 2$ dan $n_2 = 30$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,32. Jika nilai F_{hitung}

dibandingkan dengan F_{tabel} maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($16,815 > 3,32$) maka H_0 ditolak. Jadi, variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Struktur Inisiatif Terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan bahwa variabel struktur inisiatif memiliki koefisien regresi sebesar 0,423. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel struktur inisiatif terhadap variabel motivasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel struktur inisiatif berpengaruh searah terhadap variabel motivasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan struktur inisiatif akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Analisis uji t untuk variabel struktur inisiatif menggunakan program SPSS 17 for Windows, didapatkan t_{hitung} sebesar 3,727. Nilai statistik t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,727 > 2,042$) maka H_0 ditolak. Sehingga terbukti variabel struktur inisiatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Variabel Perhatian Terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan bahwa variabel perhatian memiliki koefisien regresi sebesar 0,203. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel perhatian terhadap variabel motivasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel perhatian berpengaruh searah terhadap variabel motivasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan perhatian akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Analisis uji t untuk variabel perhatian menggunakan program SPSS 17 for Windows, didapatkan t_{hitung} sebesar 2,583. Nilai statistik t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,583 > 2,042$) maka H_0 ditolak. Sehingga terbukti variabel perhatian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka beberapa kesimpulan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Gambaran Struktur Inisiatif (X_1), Perhatian (X_2) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang.
 - a. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang, diperoleh jawaban dengan skor rata-rata untuk variabel struktur inisiatif sebesar 3,78. Angka tersebut masuk dalam kategori sering, yang berarti bahwa karyawan merasa pimpinan sering menerapkan struktur inisiatif dalam suatu pekerjaan.
 - b. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang, diperoleh jawaban dengan skor rata-rata untuk variabel perhatian sebesar 3,30. Angka tersebut masuk dalam kategori kadang-kadang, yang berarti bahwa karyawan merasa pimpinan kadang-kadang dalam memberi perhatian saat bekerja.
 - c. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang, diperoleh jawaban dengan skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja karyawan sebesar 3,42. Angka tersebut masuk dalam kategori setuju, yang berarti bahwa karyawan merasa setuju termotivasi dalam bekerja karena gaji/upah yang diterima sudah mencukupi kebutuhan pokok setiap hari, keamanan saat bekerja, dalam menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan, mendapat penghargaan dan berkesempatan untuk meningkatkan karir.
2. Struktur Inisiatif (X_1) dan Perhatian (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda secara simultan, di dalam tabel distribusi F diperoleh nilai F_{tabel} dengan derajat bebas $n_1 = 2$ dan $n_2 = 30$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,32. Jika nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} maka F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($16,815 > 3,32$) maka H_0 ditolak. Sehingga terbukti bahwa variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Sedangkan kontribusi variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian terhadap variabel motivasi kerja karyawan

sebesar 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Struktur Inisiatif (X_1) dan Perhatian (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang.

Untuk hasil analisis secara parsial, variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hasil uji t. Untuk variabel struktur inisiatif memiliki koefisien regresi sebesar 0,423, dan t_{hitung} sebesar 3,727. Nilai statistik t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,727 > 2,042$) maka H_0 ditolak. Untuk variabel perhatian memiliki koefisien regresi sebesar 0,203 dan t_{hitung} sebesar 2,583. Nilai statistik t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,583 > 2,042$) maka H_0 ditolak. Sehingga terbukti variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Saran

Setelah menganalisis dan memberikan kesimpulan, selanjutnya penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara lain:

1. Bagi Perusahaan, berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi terdapat pernyataan dengan skor rata-rata paling rendah, maka pimpinan PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) harus melakukan perbaikan pada hal-hal berikut:
 - a. Untuk struktur inisiatif, pimpinan perlu memberitahu karyawan target kerja yang harus dicapai pada suatu pekerjaan.
 - b. Untuk perhatian, pimpinan perlu memberikan hadiah/*reward* pada setiap karyawan yang berprestasi.
 - c. Untuk motivasi kerja karyawan, pimpinan perlu memperhatikan gaji/upah karyawan apakah sudah mencukupi kebutuhan pokoknya setiap hari.
2. Hendaknya kepada peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena dari hasil penelitian gaya kepemimpinan yang terdiri dari variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian memberikan kontribusi sebesar 49,7% sehingga perlu dicari faktor lain

yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di luar variabel struktur inisiatif dan variabel perhatian, seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja dan gaji.

Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

_____. 2009. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak, dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Daft, Richard L. 2006. *Manajemen, Edisi Enam*. Jakarta: Salemba Empat.

Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif, Edisi 1*. Jakarta: Rajawali Pers.

Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*. Alih Bahasa Gina Gania, Editor Wisnu Chandra Kristiaji. Jakarta: Erlangga.

Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5*. Yogyakarta: BPFE.

Nawawi, Hadari H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

_____. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Ed 2-3*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri, dan Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam*