

# Analisis Korelasi Kanonik Hubungan Perilaku Pemimpin dan Motivasi Kerja Karyawan

**I Gusti Ayu Made Srinadi**

Jurusan Matematika FMIPA Universitas Udayana  
e-mail: srinadiigustiayumade@yahoo.co.id

**Ni Made Asih**

Jurusan Matematika FMIPA Universitas Udayana  
e-mail: asihmath77@gmail.com

**Ayuk Dwi Cahyani**

Alumni Jurusan Matematika FMIPA Universitas Udayana  
e-mail: sweety\_anty@yahoo.co.id

**Abstrak:** Kualitas pemimpin merupakan penentu keberhasilan organisasi yang dipimpin. Hubungan antara pemimpin dengan karyawannya merupakan hubungan saling ketergantungan yang umumnya tidak seimbang. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan karyawan, berlangsung proses saling memengaruhi. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan dengan menggunakan analisis korelasi kanonik. Pengujian dengan menggunakan analisis korelasi kanonik menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dengan motivasi karyawan memiliki keeratan hubungan dengan nilai korelasi kanonik sebesar 0,9058533. Faktor perilaku pemimpin yang paling tinggi berkorelasi dengan motivasi kerja karyawan di McDonald's Kuta Beach adalah faktor kemampuan mengarahkan dan menghadapi karyawan dengan nilai korelasi yaitu sebesar 0,7619707.

**Kata kunci:** Perilaku Pemimpin, Motivasi Kerja, Analisis Faktor, Analisis Korelasi Kanonik.

## 1. Pendahuluan

Kualitas pemimpin merupakan penentu keberhasilan organisasi yang dipimpin, baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, sosial, politik, keagamaan, dan lain-lain. Pemimpin yang sukses mampu mengelola organisasi, bisa memengaruhi orang lain, menunjukkan jalan serta perilaku baik yang harus dikerjakan secara bersama-sama. Untuk itu diperlukan pemimpin yang bijaksana agar organisasi yang dipimpin dapat berjalan sesuai yang diinginkan.

Pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi pada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Tantangan-tantangan bisnis yang mungkin dihadapi perusahaan meliputi [7]: 1) peningkatan produktifitas tenaga kerja, 2)

peningkatan keahlian tenaga kerja, 3) penurunan tingkat kesetiaan karyawan, 4) respon atas era globalisasi, 5) budaya keanekaragaman tenaga kerja, 6) munculnya peniru temporer, 7) peningkatan kualitas pelayanan, dan 8) tuntutan dalam beretika bisnis. Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang dapat mengantisipasi tantangan bisnis yang mungkin akan dihadapi, agar perusahaan yang dipimpin tetap bertahan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan bersama-sama dibutuhkan pemimpin yang dapat mengarahkan setiap kegiatan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin yang mau memperhatikan bakat-bakat, partisipasi, dan kemauan yang baik dari orang-orang yang dipimpinnya untuk bekerja sama, merupakan pemimpin yang dapat menjamin kesejahteraan masyarakat luas (Munandar [6]).

Hubungan antara pemimpin dengan bawahannya merupakan hubungan saling ketergantungan yang umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung pada pimpinan, tidak sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan, berlangsung proses saling memengaruhi. Pemimpin berusaha memengaruhi bawahan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya.

Selanjutnya bawahan atau karyawan telah menghasilkan hasil kerja dengan baik atau buruk terlihat dari prestasi kerja yang diperoleh selama bekerja. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dari karyawan. Motivasi kerja yang ada pada calon karyawan dapat menjadi pertimbangan pemimpin ketika menerima karyawan masuk bekerja di perusahaan. Motivasi kerja yang dimiliki dapat berubah seiring dengan pengaruh dari lingkungan tempat bekerja, baik dari rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, bahkan dari perilaku pemimpin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari hubungan perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan, pada studi kasus di McDonald's Kuta Beach.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Analisis Korelasi Kanonik (*Canonical Correlation Analysis*)

Analisis korelasi kanonik analisis multivariate untuk menentukan korelasi antara kombinasi linear himpunan indikator *dependen* dengan kombinasi linear himpunan indikator *independen*. Tujuan utama dari analisis ini adalah mencari pasangan dari kombinasi linear ini yang memiliki korelasi terbesar. Pasangan dari kombinasi linear ini disebut fungsi kanonik dan korelasinya disebut korelasi kanonik.

Metode untuk mengukur hubungan antara dua kelompok indikator, didefinisikan kelompok pertama dengan  $p$  elemen dan  $q$  elemen untuk kelompok kedua dari sampel berukuran  $n$ . Secara umum bentuk matriks data (Giri [2]) adalah:

$${}_n R_{(p+q)} = [{}_n X_p, {}_n Z_q] = \begin{bmatrix} r_1 \\ r_2 \\ \dots \\ r_n \end{bmatrix}; \quad r_i = [x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{ip}, z_{i1}, z_{i2}, \dots, z_{iq}]$$

dengan  $R$  = matriks yang telah terkoreksi terhadap nilai tengahnya.

$$\sum_{i=1}^n r_{ij} = 0, j = 1, 2, \dots, p + q$$

Matriks peragam dari  $(p + q)$  indikator adalah:

$$V = \frac{1}{n} R' R = \frac{1}{n} \begin{bmatrix} X'X & X'Z \\ Z'X & Z'Z \end{bmatrix}$$

Jika  $U$  adalah indikator baru yang berasal dari kombinasi linear  $p$  indikator pertama, dan  $W$  adalah indikator baru yang berasal dari kombinasi linear  $q$  indikator kedua maka:  $U = [\underline{a}', 0]X^*$  dan  $W = [0, \underline{b}']X^*$ ; dimana  $X^* = [X_1, X_2, \dots, X_p, Z_1, Z_2, \dots, Z_q]$

Skor komponennya menjadi:

$$\underline{u} = x\underline{a} \rightarrow u_i = \sum_{j=1}^p a_j x_{ij} \quad ; i = 1, 2, \dots, n$$

$$\underline{w} = z\underline{b} \rightarrow w_i = \sum_{j=1}^q b_j z_{ij} \quad ; i = 1, 2, \dots, n$$

Korelasi antara indikator  $U$  dan  $W$  adalah:

$$Cor(U, W) = \frac{Cov(U, W)}{\sqrt{var(U)var(W)}} = \frac{\underline{a}' X' Z \underline{b}}{\sqrt{(\underline{a}' X' X \underline{a})(\underline{b}' Z' Z \underline{b})}} \quad (1)$$

Karena nilai korelasi ini tidak berubah dengan penggandaan vektor  $\underline{a}$  dan vektor  $\underline{b}$  dengan skalar, maka untuk memudahkan pencarian solusi dengan menggunakan kendala berikut:

$$\begin{aligned} (\underline{a}' X' X \underline{a}) &= 1 \\ (\underline{b}' Z' Z \underline{b}) &= 1, \end{aligned}$$

substitusi ke persamaan (1), maka diperoleh:

$$Cor(U, W) = \underline{a}' X' Z \underline{b} \quad (2)$$

Sehingga permasalahan korelasi kanonik adalah menentukan  $\underline{a}$  dan  $\underline{b}$  yang memaksimumkan  $\underline{a}' X' Z \underline{b}$ . Korelasi antara peubah  $U$  dan  $W$  menyatakan keeratan hubungan linear antara peubah  $U$  dan peubah  $W$ .

Dengan menggunakan pengganda Lagrange, maka diperoleh:

$$\begin{aligned} f(\underline{a}, \underline{b}, \lambda, \alpha) &= \underline{a}' X' Z \underline{b} - \lambda(\underline{a}' X' X \underline{a} - 1) - \alpha(\underline{b}' Z' Z \underline{b} - 1) \\ \frac{\partial f}{\partial \underline{a}} &= X' Z \underline{b} - 2\lambda X' X \underline{a} = 0 \end{aligned} \quad (3)$$

$$\frac{\partial f}{\partial \underline{b}} = Z' X \underline{a} - 2\alpha Z' Z \underline{b} = \underline{0} \quad (4)$$

$$\frac{\partial f}{\partial \lambda} = \underline{a}' X' X \underline{a} - 1 = \underline{0} \quad \text{dan} \quad \frac{\partial f}{\partial \alpha} = \underline{b}' Z' Z \underline{b} - 1 = \underline{0}$$

Persamaan (3) dikalikan dengan  $\underline{a}'$ , dengan kendala  $(\underline{a}' X' X \underline{a}) = 1$  diperoleh:

$$\underline{a}' X' Z \underline{b} = 2\lambda \quad (5)$$

Persamaan (4) dikalikan dengan  $\underline{b}'$ , dengan kendala  $(\underline{b}' Z' Z \underline{b}) = 1$  diperoleh:

$$\underline{b}' Z' X \underline{a} = 2\alpha \quad (6)$$

Sehingga dari persamaan (5) dan (6) diperoleh:

$$2\lambda = 2\alpha = \beta \quad (7)$$

Untuk  $X'X$  dan  $Y'Y$  matriks tidak singular, memaksimumkan nilai  $\underline{a}' X' Z \underline{b} = \underline{b}' Z' X \underline{a} = \beta$  diperoleh melalui :

$$X' Z \underline{b} = \beta X' X \underline{a} \rightarrow \underline{a} = \frac{1}{\beta} (X' X)^{-1} X' Z \underline{b} \quad (8)$$

Demikian juga, substitusi persamaan (8) ke  $Z' X \underline{a} = \beta Z' Z \underline{b}$ , diperoleh:

$$\begin{aligned} \Leftrightarrow Z' X \frac{1}{\beta} (X' X)^{-1} X' Z \underline{b} &= \beta Z' Z \underline{b} \\ \Leftrightarrow [(Z' Z)^{-1} Z' X (X' X)^{-1} X' Z - \beta^2 I] \underline{b} &= \underline{0} \end{aligned}$$

Jadi didapatkan  $\beta^2$  adalah nilai eigen dari matriks  $(Z' Z)^{-1} Z' X (X' X)^{-1} X' Z$ . Setelah diperoleh nilai  $\beta$ , dengan substitusi nilai  $\beta$  akan diperoleh  $\underline{a}$ .

## 2.2 Perilaku Pemimpin

Walaupun tingkah laku masyarakat bersifat sangat luas, kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai perubahan, namun dapat diuraikan sebagai tanggungjawab individu secara total dalam memberikan motivasi (Maslow [5]). Dengan kata lain perilaku masyarakat rasional disebabkan oleh karena mempunyai kekuatan untuk segera memberikan motivasi dalam setiap masalah atau bentuk aksi. Dari sudut pandang yang lebih mendasar, kelakuan secara aktual hanya merupakan langkah menengah dalam suatu mata rantai kejadian. Kekuatan motivasi mendorong sejumlah perilaku dan harus diarahkan sampai mencapai tujuan.

Perbedaan perilaku manusia dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya: 1) perbedaan kemampuan, 2) perbedaan kebutuhan, 3) perbedaan pengaruh lingkungan, dan 4) perbedaan ketertarikan pada sesuatu.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi perilaku pemimpin menurut George R. Terry (1964) dalam Kartono [4] yaitu: 1) kekuatan badaniah dan rohaniah, 2) stabilitas emosi, 3) pengetahuan tentang relasi insani, 4) kejujuran, 5) objektif, 6) keterampilan

berkomunikasi, 7) kemampuan mengajar, 8) keterampilan sosial, dan 9) kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

### 2.3 Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Munandar [6], motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan yang akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan tersebut, suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik.

Menurut Wursanto (1988) dalam Damayanti [1], motivasi adalah alasan, dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Dari berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan upaya atau penggerak guna mencapai suatu tujuan tertentu, dimana tujuan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Teori pengharapan dari Victor Vroom dalam Damayanti [1], faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan adalah: 1) upah atau gaji yang sesuai, 2) keamanan yang terjamin, 3) kehormatan dan pengakuan, 4) perlakuan yang sesuai, 6) pimpinan yang cakap dan berwibawa, dan 7) suasana kerja yang menarik.

### 3. Metode Penelitian

Data dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di McDonald's Kuta Beach (Tahun 2011) yang berjumlah 89 orang, yaitu dengan jabatan: 1) Second Asisten Manager: 5 orang, 2) Floor Manager: 3 orang, 3) Store Activity Representatives (STAR): 1 orang, 4) Crew Leader: 4 orang, 5) Crew Tetap: 12 orang, 6) Operation Maintenance Squad (OMS): 2 orang, dan 7) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): 62 orang.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono [8]). Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Himpunan indikator Y: motivasi kerja karyawan di McDonald's Kuta Beach, meliputi:
  1.  $y_1$  = upah atau gaji yang sesuai
  2.  $y_2$  = keamanan yang terjamin

3.  $y_3$  = kehormatan dan pengakuan
  4.  $y_4$  = perlakuan yang sesuai
  5.  $y_5$  = pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
  6.  $y_6$  = suasana kerja menarik
2. Himpunan indikator X: perilaku pemimpin di McDonald's Kuta Beach, meliputi:
1.  $x_1$  = kekuatan badaniah dan rohani
  2.  $x_2$  = stabilitas emosi
  3.  $x_3$  = pengetahuan tentang relasi insani
  4.  $x_4$  = kejujuran
  5.  $x_5$  = objektif
  6.  $x_6$  = keterampilan berkomunikasi
  7.  $x_7$  = kemampuan mengajar
  8.  $x_8$  = keterampilan sosial
  9.  $x_9$  = kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

Himpunan indikator Y dan himpunan indikator X akan diukur dengan menggunakan kuesioner pada item item pernyataan. Masing-masing dengan skala interval.

Dari data yang diperoleh dilakukan analisis faktor untuk memperoleh skor faktor dari faktor-faktor perilaku pemimpin. Dengan skor faktor-skor faktor perilaku pemimpin dan indikator-indikator motivasi kerja karyawan tersebut, dilakukan analisis korelasi kanonik. Pertama dilihat nilai korelasi antara himpunan indikator perilaku pemimpin dan himpunan indikator motivasi kerja karyawan. Nilai korelasi kanonik yang diperoleh taraf nyata diuji dengan memperhatikan besarnya nilai  $P_{value}$ , sehingga dapat dilihat kelompok faktor yang memiliki nilai korelasi yang nyata atau tidak nyata. Selanjutnya diambil kesimpulan dari nilai-nilai yang didapat untuk mendapatkan hasil dari tujuan penelitian ini, dimana nilai-nilai tersebut diperoleh dengan bantuan *software Statistica 8.0*.

## **4. Hasil dan Pembahasan**

### **4.1 Nilai Korelasi Indikator Motivasi Kerja Karyawan**

Motivasi kerja karyawan yang dinyatakan dalam himpunan variable Y disusun dalam indikator-indikator motivasi. Secara umum, indikator-indikator yang menyusun motivasi kerja karyawan saling berkorelasi. Korelasi linier antar indikator-indikator motivasi kerja karyawan diuraikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Korelasi Pearson Antar Indikator Motivasi Kerja Karyawan

	Y11	Y12	Y21	Y31	Y32	Y41	Y51	Y52	Y61	Y62	Y63	Y64
Y11	1	.774**	.188	.489**	.477**	.366**	.432**	.238*	.395**	.466**	.307**	.514**
Y12	.774**	1	.160	.470**	.432**	.275**	.387**	.231*	.319**	.513**	.303**	.461**
Y21	.188	.160	1	.288**	.235*	.135	.179	.409**	.165	.053	-.011	.184
Y31	.489**	.470**	.288**	1	.726**	.437**	.578**	.302**	.381**	.442**	.373**	.530**
Y32	.477**	.432**	.235*	.726**	1	.425**	.599**	.386**	.363**	.393**	.286**	.459**
Y41	.366**	.275**	.135	.437**	.425**	1	.554**	.287**	.484**	.360**	.341**	.446**
Y51	.432**	.387**	.179	.578**	.599**	.554**	1	.417**	.495**	.465**	.396**	.440**
Y52	.238*	.231*	.409**	.302**	.386**	.287**	.417**	1	.291**	.217*	.008	.324**
Y61	.395**	.319**	.165	.381**	.363**	.484**	.495**	.291**	1	.696**	.592**	.764**
Y62	.466**	.513**	.053	.442**	.393**	.360**	.465**	.217*	.696**	1	.771**	.717**
Y63	.307**	.303**	-.011	.373**	.286**	.341**	.396**	.008	.592**	.771**	1	.499**
Y64	.514**	.461**	.184	.530**	.459**	.446**	.440**	.324**	.764**	.717**	.499**	1

#### 4.2 Nilai Korelasi Faktor Perilaku Pemimpin

Delapan faktor perilaku pemimpin dalam penelitian ini meliputi: 1) kemampuan mengarahkan dan menghadapi karyawan, 2) kekuatan badaniah dan rohani, 3) objektif, 4) ketrampilan berkomunikasi, 5) kecakapan teknis, 6) stabilitas emosi, 7) kejujuran, dan 8) keterampilan sosial. Korelasi linier antar faktor perilaku pemimpin diuraikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Korelasi Pearson Antar Faktor Perilaku Pemimpin

	Faktor_1	Faktor_2	Faktor_3	Faktor_4	Faktor_5	Faktor_6	Faktor_7	Faktor_8
Faktor_1	1	.338**	.438**	.379**	.404**	.418**	.184	.344**
Faktor_2	.338**	1	.363**	.250*	.303**	.146	.015	.259*
Faktor_3	.438**	.363**	1	.317**	.456**	.295**	.099	.350**
Faktor_4	.379**	.250*	.317**	1	.262*	.277**	.060	.116
Faktor_5	.404**	.303**	.456**	.262*	1	.400**	.329**	.346**
Faktor_6	.418**	.146	.295**	.277**	.400**	1	.281**	.314**
Faktor_7	.184	.015	.099	.060	.329**	.281**	1	.293**
Faktor_8	.344**	.259*	.350**	.116	.346**	.314**	.293**	1

Korelasi linier antar faktor memperlihatkan bahwa secara umum terdapat korelasi linier antar faktor perilaku pemimpin. Faktor kecakapan teknis, stabilitas emosi, dan keterampilan sosial berkorelasi signifikan dengan semua faktor-faktor yang lainnya, sedangkan faktor kejujuran hanya berpengaruh signifikan dengan faktor kecakapan teknis, stabilitas emosi, dan keterampilan sosial.

#### 4.3 Korelasi Kanonik Perilaku Pemimpin dan Motivasi Kerja Karyawan

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah melihat nilai korelasi antara dua kelompok indikator. Hasil uji signifikansi nilai korelasi antara skor faktor perilaku pemimpin dan indikator dari motivasi karyawan telah diuraikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi kanonik untuk mengetahui hubungan delapan faktor perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan di McDonald's Kuta Beach. Korelasi kanonik untuk delapan faktor perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan yang akan dianalisis adalah skor faktor dari delapan faktor yang diperoleh dari analisis faktor dengan enam indikator motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah nilai yang didapat signifikan maka dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan *p-value* dengan taraf nyata  $\alpha$ . Korelasi kanonik dikatakan signifikan jika *p-value* < 0,05.

Nilai korelasi kanonik antara tiap faktor perilaku pemimpin dengan keenam indikator motivasi kerja karyawan dan kedelapan faktor perilaku pemimpin dengan keenam indikator motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Signifikansi Nilai Korelasi Faktor-Faktor Perilaku Pemimpin dengan Motivasi Kerja Karyawan

Hubungan Antar Indikator		Nilai Korelasi Kanonik	<i>p-value</i>
Kemampuan	→ Motivasi	0,7619707	0,0000000
Kekuatan	→ Motivasi	0,6540253	0,0000096
Objektif	→ Motivasi	0,7063652	0,0000001
Komunikasi	→ Motivasi	0,7176663	0,0000000
Teknis	→ Motivasi	0,7475405	0,0000000
Emosi	→ Motivasi	0,6627220	0,0000050
Kejujuran	→ Motivasi	0,6368033	0,0000320
Keterampilan sosial	→ Motivasi	0,5994742	0,0003175
Perilaku Pemimpin	→ Motivasi	0,9058533	0,0000000

Hasil uji signifikan untuk nilai korelasi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kedelapan faktor perilaku pemimpin signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor perilaku pemimpin secara nyata memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai korelasi paling tinggi adalah kemampuan mengarahkan dan menghadapi karyawan dengan motivasi yaitu sebesar



0,7619707. Perilaku pemimpin yang baik memberikan dampak yang baik pula terhadap motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, juga dilihat nilai korelasi kanonik faktor-faktor perilaku pemimpin terhadap masing-masing indikator motivasi kerja karyawan yang meliputi upah atau gaji yang sesuai, keamanan yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang sesuai, pimpinan yang cakap dan berwibawa, dan suasana kerja yang menarik seperti yang tertera pada Tabel 4 sampai dengan Tabel 9.

Tabel 4. Uji Signifikansi Nilai Korelasi Faktor-Faktor Perilaku Pemimpin dengan Indikator Upah atau Gaji yang Sesuai

Hubungan Antar Indikator			Nilai Korelasi Kanonik	<i>p-value</i>
Kemampuan	→	Gaji	0,4536237	0,0000500
Kekuatan	→	Gaji	0,3632317	0,0022814
Objektif	→	Gaji	0,4475078	0,0000673
Komunikasi	→	Gaji	0,3662662	0,0020443
Teknis	→	Gaji	0,5145755	0,0000018
Emosi	→	Gaji	0,3989402	0,0005802
Kejujuran	→	Gaji	0,3774192	0,0013516
Keterampilan sosial	→	Gaji	0,3777389	0,0013354

Hasil uji signifikan untuk nilai korelasi pada Tabel 4 menunjukkan bahwa kedelapan faktor perilaku pemimpin memiliki korelasi yang signifikan dengan indikator upah atau gaji yang sesuai. Nilai korelasi yang paling tinggi terhadap indikator upah atau gaji yang sesuai adalah faktor kecakapan teknis dengan nilai korelasi sebesar 0,5145755.

Tabel 5. Uji Signifikansi Nilai Korelasi Faktor-Faktor Perilaku Pemimpin dengan Indikator Keamanan yang Terjamin

Hubungan Antar Indikator			Nilai Korelasi Kanonik	<i>p-value</i>
Kemampuan	→	Keamanan	0,0179678	0,8672741 (tn)
Kekuatan	→	Keamanan	0,2888920	0,0060435
Objektif	→	Keamanan	0,2349949	0,0266513
Komunikasi	→	Keamanan	0,2555160	0,0156692
Teknis	→	Keamanan	0,0867336	0,4189857 (tn)
Emosi	→	Keamanan	0,1621076	0,1290908 (tn)
Kejujuran	→	Keamanan	0,1486135	0,1645660 (tn)
Keterampilan sosial	→	Keamanan	0,2211944	0,0372519

Keterangan: tn = tidak nyata

Tabel 5 menunjukkan bahwa diantara delapan nilai korelasi, terdapat empat faktor yang signifikan dan empat faktor yang tidak signifikan dengan indikator keamanan yang terjamin. Empat faktor yang signifikan, yaitu kekuatan badaniah dan rohaniah, objektif, keterampilan berkomunikasi dan keterampilan sosial secara nyata memberikan jaminan keamanan pada karyawan saat bekerja.

Tabel 6. Uji Signifikansi Nilai Korelasi Faktor-Faktor Perilaku Pemimpin dengan Indikator Kehormatan dan Pengakuan

Hubungan Antar Indikator		Nilai Korelasi Kanonik	<i>p-value</i>
Kemampuan	→ Pengakuan	0,6215844	0,0000000
Kekuatan	→ Pengakuan	0,5125716	0,0000020
Objektif	→ Pengakuan	0,6309739	0,0000000
Komunikasi	→ Pengakuan	0,5465949	0,0000002
Teknis	→ Pengakuan	0,6486830	0,0000000
Emosi	→ Pengakuan	0,5980582	0,0000000
Kejujuran	→ Pengakuan	0,3508935	0,0035215
Keterampilan sosial	→ Pengakuan	0,4910327	0,0000071

Hasil uji signifikan untuk nilai korelasi pada Tabel 6 menunjukkan bahwa kedelapan faktor perilaku pemimpin memiliki korelasi yang signifikan dengan indikator kehormatan dan pengakuan. Faktor yang memberikan korelasi paling tinggi pada indikator kehormatan dan pengakuan adalah faktor kecakapan teknis yaitu sebesar 0,6486830. Pimpinan yang memiliki kemampuan teknis dapat membuat karyawannya merasa dihormati dan diakui dalam pekerjaannya.

Tabel 7. Uji Signifikansi Nilai Korelasi Faktor-Faktor Perilaku Pemimpin dengan Indikator Perlakuan yang Sesuai

Hubungan Antar Indikator		Nilai Korelasi Kanonik	<i>p-value</i>
Kemampuan	→ Perlakuan	0,4059395	0,0000794
Kekuatan	→ Perlakuan	0,2310290	0,0293966
Objektif	→ Perlakuan	0,4265724	0,0000308
Komunikasi	→ Perlakuan	0,4446399	0,0000127
Teknis	→ Perlakuan	0,1707888	0,1095646 (tn)
Emosi	→ Perlakuan	0,3191211	0,0023053
Kejujuran	→ Perlakuan	0,2743207	0,0092890
Keterampilan sosial	→ Perlakuan	0,1601118	0,1339343 (tn)

Keterangan: tn = tidak nyata

Tabel 7 memperlihatkan bahwa terdapat dua faktor perilaku pemimpin yang tidak signifikan dengan indikator perlakuan yang sesuai, yaitu faktor kecakapan teknis dan faktor keterampilan sosial. Artinya pemimpin yang memiliki kecakapan secara teknis dan memiliki keterampilan sosial tidak memberikan pengaruh secara nyata terhadap perlakuan yang diterima karyawan. Kedua faktor tersebut mengindikasikan bahwa pimpinan yang cakap secara teknis dan memiliki keterampilan sosial belum tentu dapat membuat karyawannya merasa diperlakukan secara adil.

Tabel 8. Uji Signifikansi Nilai Korelasi Faktor-Faktor Perilaku Pemimpin dengan Indikator Pimpinan yang Cakap dan Berwibawa

Hubungan Antar Indikator	Nilai Korelasi Kanonik	<i>p-value</i>
Kemampuan → Wibawa	0,5643293	0,0000001
Kekuatan → Wibawa	0,1298229	0,4814844 (tn)
Objektif → Wibawa	0,5868486	0,0000000
Komunikasi → Wibawa	0,4088326	0,0003849
Teknis → Wibawa	0,3655767	0,0020961
Emosi → Wibawa	0,4185982	0,0002531
Kejujuran → Wibawa	0,2471505	0,0665368 (tn)
Keterampilan sosial → Wibawa	0,2344399	0,0879827 (tn)

Keterangan: tn = tidak nyata

Terdapat tiga faktor perilaku pemimpin yang tidak signifikan dengan indikator pimpinan yang cakap dan berwibawa, yaitu kekuatan badaniah dan rohaniah, kejujuran dan keterampilan sosial. Artinya ketiga faktor tersebut tidak secara nyata memberikan pengaruh pada pendapat karyawan bahwa pemimpinnya cakap dan berwibawa. Pemimpin yang kuat badaniah dan rohaniah, pemimpin yang jujur dan memiliki keterampilan sosial belum tentu dapat membuat dirinya terkesan cakap dan berwibawa menurut karyawannya. Karyawan tidak termotivasi kerja jika pemimpinnya dianggap tidak memiliki wibawa, karyawan cenderung bermalas-malasan jika tidak ada pemimpin yang mendampingi.

Tabel 9. Uji Signifikansi Nilai Korelasi Faktor-Faktor Perilaku Pemimpin dengan Indikator Suasana Kerja yang Menarik

Hubungan Antar Indikator	Nilai Korelasi Kanonik	<i>p-value</i>
Kekuatan → Suasana	0,3751561	0,0118202
Objektif → Suasana	0,3338084	0,0397492
Komunikasi → Suasana	0,4357349	0,0012951
Teknis → Suasana	0,4676935	0,0003202
Emosi → Suasana	0,4795643	0,0001823
Kejujuran → Suasana	0,3997526	0,0051412
Keterampilan sosial → Suasana	0,4596441	0,0004627

Tabel 9 memperlihatkan bahwa kedelapan faktor perilaku pemimpin memiliki korelasi yang signifikan dengan indikator suasana yang menarik. Artinya setiap faktor perilaku pemimpin memberikan pengaruh secara nyata terhadap suasana kerja yang diharapkan karyawan. Faktor yang berkorelasi paling tinggi adalah faktor kemampuan mengajar dan menghadapi karyawan berkorelasi sebesar 0,5701916 terhadap indikator suasana kerja yang menarik.

## 5. Kesimpulan

Hasil analisis korelasi kanonik untuk faktor-faktor yang memengaruhi perilaku pemimpin memiliki keeratan hubungan dengan motivasi kerja karyawan di McDonald's Kuta Beach yaitu sebesar 0,9058533. Faktor perilaku pemimpin yang paling tinggi berkorelasi dengan motivasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan mengajar dan menghadapi karyawan, sebesar 0,7619707. Faktor perilaku pemimpin yang memberikan pengaruh paling tinggi terhadap indikator upah atau gaji yang sesuai adalah faktor kecakapan teknis yaitu sebesar 0,5145755. Faktor perilaku pemimpin yang memberikan pengaruh paling tinggi terhadap indikator keamanan yang terjamin adalah faktor kekuatan badaniah dan rohaniyah yaitu sebesar 0,2888920. Untuk indikator kehormatan dan pengakuan adalah faktor kecakapan teknis yaitu sebesar 0,6486830 dan untuk indikator perlakuan yang sesuai adalah faktor keterampilan berkomunikasi yaitu sebesar 0,4446399. Faktor perilaku pemimpin yang memberikan pengaruh paling tinggi terhadap indikator pimpinan yang cakap dan berwibawa adalah faktor objektif yaitu sebesar 0,5868486 sedangkan untuk indikator suasana yang menarik adalah faktor kemampuan mengajar dan menghadapi karyawan yaitu sebesar 0,5701916.

## Daftar Pustaka

- [1] Damayanti, Retno. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Semarang: UNNES. <http://digilib.unnes.ac.id>. Diakses tanggal: 30 November 2010.
- [2] Giri, Narayan C. 2004. *Multivariate Statistical Analysis*. Marcel Dekker, Inc: New York.
- [3] Hair, J. F. Black, W. C. Babin, B. J. Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Prentice-Hall International, New Jersey.
- [4] Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [5] Maslow, A. H. dkk. 1992. *Motivasi & Perilaku*. Dahara Prize. Semarang.
- [6] Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta.
- [7] Parwiyanto, Herwan. 2009. *Perilaku Organisasi*. <http://herwanparwiyanto.staff.uns.ac.id>. Diakses tanggal: 5 Juli 2010.
- [8] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.