

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. SWADAYA MUKTI PRAKARSA, KETAPANG

Fransiska Ekobelawati¹, Zulimi², Marjono³

Sischasira06@gmail.com

IBE INDONESIA PONTIANAK

ABSTRACT

This research is based on phenomenon of a work motivation of higher education administration employee. It's interesting to study the effect of leadership on the work motivation of higher education administration employee. This research uses quantitative method applying a survey approach. Respondents are education administration employees in PT. Swadaya Mukti Prakarsa, Desa Sempurna, Kecamatan Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat with 55 respondents. This research result the hypothesis, can be said according to the hypothesis leadership had a significant effect on work motivation. It can be seen in a below 0,05 or below 5%. That indicate that hypothesis one accepted or relationship between leadership and work motivation is significant in this research. Leadership affects employee work motivation. That is, leadership to work motivation in higher education employee. Leadership is useful to motivate employee work in the organization especially in higher organization.

Keywords: *leadership; affect; work motivation*

PENDAHULUAN

Terjadi pergeseran paradigma dalam pemerintahan. Saat ini, trend terkini adalah paradigma good corporate governance yang menuntut pemimpin yang dapat melindungi dan memajukan daerahnya dengan memanfaatkan potensi secara optimal, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang ada di daerahnya. Semua itu harus dinikmati oleh pemerintah daerah dan seluruh masyarakat.

Sebagai orang yang bertanggung jawab atas keberhasilan unit kerjanya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan kegiatan unitnya, terutama dalam pengambilan keputusan. (Lipsky, 2010). Memecahkan masalah dan mengambil keputusan adalah tugas yang selalu melekat pada seorang pemimpin. Mereka terus digunakan dan diimplementasikan selama seseorang berfungsi sebagai pemimpin. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik yang berbeda dengan sumber daya lainnya.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas karyawannya. Membangun sistem pengukuran merupakan proses penentuan indikator kinerja yang relevan dengan pertumbuhan dan dinamika dalam organisasi. Lingkungan yang

berubah dengan cepat membutuhkan kemampuan sumber daya manusia untuk menangkap fenomena perubahan, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan beberapa langkah untuk menghadapi kondisi tersebut. Berdasarkan fakta tersebut, maka peran manajemen SDM dalam organisasi tidak hanya pada aspek administrasi saja. Namun, berfokus pada bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia menjadi kreatif dan inovatif. (Perry & Wise, 1990).

Menghadapi globalisasi, fungsi sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi, baik publik maupun swasta dan nasional dan internasional. Sejalan dengan hal tersebut di atas, persaingan di bidang pendidikan yang semakin ketat menuntut pengelolaan lembaga yang proaktif dan mampu memberikan layanan pendidikan yang bermutu kepada penggunaannya agar dapat bertahan dan berkembang. Namun, caranya adalah memahami kebutuhan persepsi peserta didik tentang sains, dan menerapkan metode yang sesuai dengan kebutuhan global.

Manajemen sumber daya manusia harus memotivasi lembaga dan dalam hal ini pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional, pekerja keras, disiplin,

jujur, loyal, dan berdedikasi untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Penggunaan kepemimpinan atasan yang tepat merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong, mengarahkan, membimbing dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik dalam bekerja (Anderson, 1990). Pemimpin dapat mempengaruhi motivasi.

Terutama tingkat pencapaian suatu organisasi Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan, seseorang harus mengusahakan kinerja individu yang semaksimal mungkin, karena pada hakekatnya kinerja individu yang mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya berakhir pada tingkat keseluruhan. penampilan organisasi.

Kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku seperti yang diharapkan oleh organisasi. Fungsi lembaga pendidikan dalam kehidupan manusia adalah menjadikan manusia berkualitas, dalam arti manusia memiliki kecakapan, kecerdasan dan tingkah laku yang dapat memberikan pengaruh baik dalam masyarakat bahkan dapat mengubah keadaan masyarakat ke arah yang lebih baik.

Dengan demikian, tugas prinsipal adalah mewujudkan fungsi sumber daya manusia (SDM) dengan mempertimbangkan berbagai aspek manusia sukses antara lain terampil, kompeten, kompetitif, dan berdasarkan kebutuhan masa depan sumber daya manusia sebagai bentuk berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat. bangsa dan ikut serta dalam penyelenggaraan ketertiban dunia. Dalam mewujudkan hal tersebut leader harus memiliki kinerja yang maksimal dimana kinerja sumber daya organisasi merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kepemimpinan Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Winandi, 2002, hlm. 47; Hughes, 1993; Robbins, 1998: 163; Yukl, 2005: 8). Seorang manajer bisnis adalah seorang pemimpin ketika dia mampu mempengaruhi bawahan, rekan kerja atau bahkan atasan mereka untuk mengarahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Miftah Thoha dalam bukunya *Organizational Behavior* (Thoha, 1983: 255) berpendapat bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok lain tanpa memperhatikan bentuk

alasannya. Bogardus (1934: 33) mendefinisikan kepemimpinan, dalam artian seorang pemimpin, sebagai seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya keahlian dan kelebihan dalam satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan kegiatan tertentu, untuk kepentingan orang lain. pencapaian satu atau lebih tujuan.

Sebagian besar definisi kepemimpinan memiliki kata kunci umum dalam definisinya yaitu, "proses pengaruh". Berbagai istilah "siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan upaya mempengaruhi, cara menggunakan" mengarah untuk menggambarkan pengaruh seorang pemimpin. Perbedaan itu mengukur arah, hubungan, pengaruh, kendali, dan keteladanan kepemimpinan. Pandangan sebelumnya tentang kepemimpinan menggambarkan bahwa itu dilihat sebagai kemampuan pribadi. Namun, berdasarkan pendapat Messick dan Kramer (Messick & Kramer, 2004) bahwa sejauh mana individu menunjukkan kepemimpinan tergantung pada karakteristik dan kemampuan pribadi, karakteristik lokasi dan lingkungan di mana ia berada. Selanjutnya, Messick dan Kramer (Messick & Kramer, 2004) menjelaskan bahwa karena manusia dapat menjadi anggota suatu organisasi untuk mencapai tujuan pribadi tertentu, sejauh mana mereka menjadi anggota aktif tergantung pada bagaimana mereka yakin bahwa keanggotaan mereka akan memungkinkan. mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu seorang individu akan mendukung suatu organisasi jika ia percaya bahwa melalui itu, tujuan dan sasaran pribadinya dapat terpenuhi, jika tidak minat orang tersebut terhadap organisasi akan menurun.

Motivasi Kerja

Motivasi tumbuh dari sikap yang dilakukan seorang karyawan ketika menghadapi situasi di tempat kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Winandi, 2002: 1; Robbins, 1998: 198). Motivasi kerja merupakan salah satu penentu penting bagi pencapaian individu dalam suatu organisasi. Dampak motivasi pegawai diwujudkan dalam terciptanya semangat kerja pegawai sehingga produktivitasnya meningkat. Motivasi merupakan daya dorong yang ada pada individu untuk

melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin. Jika individu-individu ini memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan menjadi pemain yang unggul dan membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Jadi, titik tolaknya adalah motivasi individu karena motivasi bersifat personal.

Menurut Watkiss (Watkiss, 2004), motivasi adalah cara mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagian besar yang didorong adalah pemikiran tentang hadiah potensial, atau konsekuensi dari tidak melakukan sesuatu. Motivasi adalah kekuatan orang melakukan sesuatu: ini adalah hasil dari pemenuhan kebutuhan individu (atau terpenuhi) sehingga individu memiliki inspirasi untuk menyelesaikan tugas. Motivasi mengacu pada inisiasi, arah, intensitas dan ketekunan perilaku manusia. Berdasarkan definisi Watkiss (Watkiss, 2004) dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah gagasan dan inisiatif untuk mendorong dan menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu atau kinerja pekerjaan yang lebih baik.

Pada suatu waktu, karyawan hanya dianggap sebagai input lain dalam produksi barang dan jasa. Apa yang mungkin mengubah cara berpikir tentang karyawan ini adalah penelitian, yang disebut sebagai Studi Hawthorne, yang dilakukan oleh Elton Mayo dari tahun 1924 hingga 1932 (Dickson, 1973). Studi ini menemukan karyawan tidak hanya termotivasi oleh uang dan perilaku karyawan terkait dengan sikap mereka (Dickson, 1973). Studi Hawthorne memulai pendekatan hubungan manusia dengan manajemen, dimana kebutuhan dan motivasi karyawan menjadi fokus utama manajer (Bedeian, 1993). Memahami apa yang memotivasi karyawan dan bagaimana mereka termotivasi menjadi fokus banyak peneliti setelah publikasi hasil Studi Hawthorne (Terpstra, 1979).

Lima pendekatan utama yang mengarah pada pemahaman kita tentang motivasi adalah teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori harapan Vroom, teori ekuitas Adams, dan teori penguatan Skinner. Menurut Maslow, karyawan memiliki lima tingkat kebutuhan (Maslow, 1943): fisiologis, keamanan, sosial, ego, dan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat berikutnya yang lebih tinggi akan memotivasi karyawan. Pekerjaan

Herzberg mengkategorikan motivasi menjadi dua faktor: motivator dan kebersihan (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959).

Motivator atau faktor intrinsik, seperti prestasi dan pengakuan, menghasilkan kepuasan kerja. Faktor kebersihan atau ekstrinsik, seperti gaji dan keamanan kerja, menghasilkan ketidakpuasan kerja. Teori Vroom didasarkan pada keyakinan bahwa usaha karyawan akan menghasilkan kinerja dan kinerja akan menghasilkan penghargaan (Vroom, 1964). Penghargaan dapat berupa positif atau negatif. Semakin positif hadiahnya, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut akan sangat termotivasi.

Sebaliknya, semakin negatif hadiahnya, semakin kecil kemungkinan karyawan akan termotivasi. Teori Adams menyatakan bahwa karyawan berjuang untuk kesetaraan antara diri mereka sendiri dan pekerja lainnya. Pemerataan dicapai ketika rasio hasil karyawan terhadap input sama dengan hasil karyawan lainnya terhadap input (Adams, 1965). Teori Skinner hanya menyatakan perilaku karyawan yang mengarah pada hasil positif akan diulangi dan perilaku yang mengarah pada hasil negatif tidak akan diulangi (Skinner, 1953). Manajer harus secara positif memperkuat perilaku karyawan yang mengarah pada hasil positif.

Manajer harus secara negatif memperkuat perilaku karyawan yang mengarah pada hasil negatif. Banyak penulis kontemporer juga mendefinisikan konsep motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai: proses psikologis yang memberikan tujuan dan arah perilaku (Kreitner, 1995); kecenderungan untuk berperilaku dengan cara yang bertujuan untuk mencapai kebutuhan yang spesifik dan tidak terpenuhi (Buford, Bedeian, & Lindner, 1995); an internal Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Perguruan Tinggi www.iosrjournals.org 30 | Page drive untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpuaskan (Higgnis, 1994); dan keinginan untuk mencapai (Bedeian, 1993). Untuk makalah ini, motivasi secara operasional didefinisikan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Motivasi menyangkut energi, arah, ketekunan dan equifinality - semua aspek aktivasi dan niat dan telah menjadi isu sentral dan abadi di bidang psikologi, karena merupakan inti dari

peraturan biologis, kognitif, dan sosial (Ryan & Deci, 2000). Mengingat ekonomi saat ini, tenaga kerja yang termotivasi mewakili keunggulan kompetitif dan aset strategis penting dalam lingkungan kerja apa pun (Trembley, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009). Peneliti organisasi melihat motivasi karyawan sebagai blok bangunan mendasar dalam pengembangan teori yang efektif.

Hubungan antara Leadership dengan Motivasi Kerja

Pada tingkat paling dasar, teori kepemimpinan mengusulkan bahwa pemimpin dapat memiliki dampak yang kuat pada hasil individu, kelompok, dan organisasi. Selanjutnya, motivasi pengikut dianggap sebagai mekanisme utama melalui mana para pemimpin menggunakan pengaruh mereka. Oleh karena itu jika pemimpin ingin meningkatkan hasil, mereka harus meningkatkan motivasi pengikut mereka (Harrell, 2008). Motivasi kerja atau motif kerja merupakan cerminan dari sikap pribadi dan sikap terhadap kerja kelompok dan kerjasama. Seperti sikap terhadap setiap karyawan, motivasi juga sedikit banyak dipengaruhi oleh faktor dari pihak pimpinan, terutama oleh kebijaksanaan pimpinan (Rawung, 2012).

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri, menjadikan karyawan berprestasi. Dalam hasil pembahasan masalah kepemimpinan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, tidak dapat dilupakan masalah gaya kepemimpinan. Ada empat gaya kepemimpinan, misalnya (Rawung, 2012): (i) dimana gaya otoritatif eksploitatif adalah manajer yang sangat otokratis, kurang percaya kepada bawahannya, suka mengeksploitasi bawahan, dan bertindak paternalistik, (ii) gaya otokratis yang baik (*benevolent authoritative*), dimana pemimpin atau manajer yang termasuk dalam sistem ini memiliki kepercayaan tersembunyi, kepercayaan pada bawahan, (iii) manajer gaya konsultatif, dimana manajer memberikan sedikit kepercayaan pada bawahan biasanya terjadi ketika dia membutuhkan informasi, ide atau pendapat dari bawahan, dan tetap ingin mengontrol keputusan yang diambilnya, dan (iv) gaya kelompok partisipatif (*participative group*), dimana manajer memiliki kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya.

Dalam setiap masalah selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide dan pendapat dari bawahan dan bawahan bermaksud untuk menggunakan pendapat secara konstruktif (Rawung, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan beberapa ahli yang berkaitan dengan motivasi kerja, yang intinya mengatakan bahwa model kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan/karyawan akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa timbulnya motif atau motivasi merupakan syarat utama bagi tercapainya organisasi. Berdasarkan konsep teoritis di atas, dapat diduga bahwa kepemimpinan positif secara tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja (Rawung, 2012; Wagimo & Ancok, 2005; Ariyani, 2011; Prasastono, 2012; Widyanto & Sutarno, 2011). Pengembangan sumber daya manusia yang merupakan aset tidak berwujud dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi, dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Sidharta & Affandi, 2016). Oleh karena itu, SDM merupakan investasi terpenting yang dapat dilakukan oleh organisasi yang tujuan akhirnya adalah memiliki tenaga kerja yang berkualitas, disiplin kerja yang baik, dedikasi, loyalitas, efisiensi dalam segala aspek serta memiliki produktivitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik sekarang atau di masa depan.

Pemberian kewenangan yang lebih luas dari pemerintah kepada daerah membawa konsekuensi langsung. Pemerintah pusat kurang memiliki kewenangan di daerah. Sedangkan daerah memiliki tanggung jawab yang lebih banyak. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut, dilakukan restrukturisasi kelembagaan. Sejalan dengan proses restrukturisasi, kinerja pegawai perlu ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.

Kinerja pegawai di sektor publik sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan (Fernandez, 2005; Fernandez, S., Cho, & Perry, 2010; Hooijberg, & Choi, 2001; Parry, & ProctorThomson, 2002; Rukmana, 2016; Kutil, 2003). Terdapat penelitian awal tentang fungsi kepemimpinan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Ditemukan bahwa fungsi kepemimpinan masih belum optimal.

Oleh karena itu diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya kinerja pegawai. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Fungsi kepemimpinan memegang peranan yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok maupun pada tingkat organisasi.

Seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin atau manajerial dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Tidak hanya secara internal organisasi tetapi juga di depan berbagai pihak di luar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Reinke, 2004) Lebih lanjut, Siagian (2001) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin merupakan penggerak sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya.

Kepemimpinan, merupakan kekuatan aspiratif, kekuatan moral, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap. Oleh karena itu, mereka menjadi sesuai dengan keinginan pemimpin. Perilaku kelompok atau organisasi memiliki arah yang sama dengan kehendak dan aspirasi pemimpin. Itu terjadi karena pengaruh interpersonal pemimpin terhadap bawahan. (Andrews & Boyne, 2010) Dalam kondisi seperti itu, terjadi kesukarelaan atau mendorong kepatuhan bawahan terhadap kemauan pimpinan, terutama dalam upaya mencapai tujuan bersama, dan dalam proses pemecahan masalah yang harus dipecahkan secara kolektif.

Oleh karena itu, tidak perlu membujuk, mendesak, memaksa, mengintimidasi, atau mengancam. Faktor lain yang dapat menunjang kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi sangat dipengaruhi oleh adanya pemimpin yang mampu memotivasi karyawan. Karyawan tidak hanya biasa bekerja di kantor tetapi juga dapat merasakan dan menikmati pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu, ia tidak akan merasa bosan dan akan bekerja lebih giat lagi. Karyawan akan lebih bahagia dalam bekerja jika didukung oleh berbagai

situasi yang kondusif sehingga mampu mengembangkan keterampilannya. Pada dasarnya motivasi dapat membuat karyawan bekerja keras sehingga mampu mencapai tujuannya. Ini akan meningkatkan produktivitas karyawan yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013), motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi juga diartikan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan batin yang dapat menggerakkan seseorang untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Explanatory research yang mencoba menjelaskan hubungan antar variabel melalui uji hipotesis. Metode ini memungkinkan temuan penelitian digeneralisasikan pada orang, latar, dan waktu (Cooper & Schindler, 2010). Unit analisis dalam penelitian ini adalah staf PT. Swadaya Mukti Prakarsa, Desa Sempurna, Kecamatan Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal menarik yang ingin peneliti selidiki (Sekaran & Bougie, 2010). Menurut Sekaran dan Bougie (2009) sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. Populasi penelitian adalah staf administrasi, dan sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan kriteria: sarjana, pengalaman 5 tahun, jumlah 184 populasi dan sampel adalah 55 responden yang diambil dari 30% populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan: (a) Kuesioner, yang menjadi instrumen utama dalam penelitian ini yang ditujukan kepada responden; (b) Wawancara, adalah teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada responden; (c) Dokumentasi adalah teknik untuk mempelajari dokumen perusahaan yang ada yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data yang dianalisis menggunakan analisis regresi dengan uji t dan uji F untuk uji hipotesis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian sebelumnya yang digunakan untuk penelitian yang dilakukan oleh Rawung (2012). Namun, kuesioner telah mengalami sedikit modifikasi.

Definisi Operasional

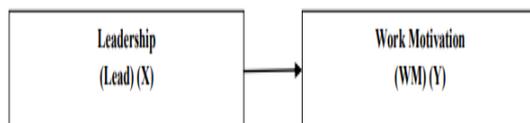
Kepemimpinan secara konseptual didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dilakukan oleh penilaian orang

lain/bawahan mengenai pengendalian emosi, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berkomunikasi dan bagaimana kemampuan memotivasi orang lain/bawahan (Rawung, 2012). dan definisi operasionalnya adalah penilaian terhadap aktivitas pegawai mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dilakukan oleh penilaian orang lain/bawahan, indikatornya antara lain (Djaali & Mulyono, 2008): (1) mengendalikan emosi, (2) kemampuan memecahkan masalah, (3) kemampuan berkomunikasi, (4) kemampuan memotivasi orang lain/bawahan. Pengukuran definisi ini menggunakan skala Likert 5 poin dengan 31 pertanyaan.

Motivasi kerja. Pengertian konseptual dari istilah ini adalah keseluruhan daya penggerak dalam diri individu yang menimbulkan kerja atau kegiatan, yang menggambarkan perilaku terhadap pekerjaan, intensitas/usaha kerja, ketekunan untuk mencapai tujuan, dan definisi operasional adalah setiap persepsi karyawan terhadap seluruh daya individu untuk gerak dalam diri pegawai yang mengukur motivasi kerja seseorang ditanggapi oleh staf administrasi di PT. Swadaya Mukti Prakarsa, Desa Sempurna, Kecamatan Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat (Rawung, 2012). Pengukuran definisi ini menggunakan skala Likert 5 poin dengan 27 pertanyaan.

Uji Validitas dan Realibitas

Keandalan suatu ukuran ditetapkan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item yang mengukur konsep saling terkait sebagai satu set, Cronbach's alpha adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dalam satu set berkorelasi positif satu sama lain (Sekaran dan Bougie 2009). Karena skala yang dapat diandalkan belum tentu valid, peneliti juga perlu memperhatikan validitas. Ini menilai apakah suatu skala mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian validitas merupakan ukuran ketepatan dalam pengukuran (Hair, Tatham, & Black, 2010).



Gambar 1. Variabel penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keandalan suatu ukuran ditetapkan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item yang mengukur

konsep saling terkait sebagai satu set, Cronbach's alpha adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dalam satu set berkorelasi positif satu sama lain (Sekaran dan Bougie 2009). Karena skala yang dapat diandalkan belum tentu valid, peneliti juga perlu memperhatikan validitas. Ini menilai apakah suatu skala mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian validitas merupakan ukuran ketepatan dalam pengukuran (Hair, Tatham, & Black, 2010).

Hipotesis	H1
Relation	Lead to Work Motivation
Coefficient	0.582
T-Stat	4.966
T-Tabel	2,00
α	0,000
Hasil	Diterima

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Dalam hipotesis, dapat dikatakan sesuai hipotesis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terlihat pada α di bawah 0,05 atau di bawah 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja adalah signifikan dalam penelitian ini, khususnya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Swadaya Mukti Prakarsa, Desa Sempurna, Kecamatan Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barati.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya, pimpinan PT. Swadaya Mukti Prakarsa, Desa Sempurna, Kecamatan Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barato secara khusus memberikan motivasi kerja kepada pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Ini karena tingkat paling dasar, kepemimpinan mengusulkan bahwa pemimpin dapat memiliki dampak yang kuat pada hasil individu, kelompok, dan organisasi. Selanjutnya, motivasi pengikut dianggap sebagai mekanisme utama melalui mana para pemimpin menggunakan pengaruh mereka. Oleh karena itu, jika pemimpin ingin meningkatkan hasil, mereka harus meningkatkan motivasi pengikutnya.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian dan penulis di berbagai organisasi (Rawung, 2012; Wagimo & Ancok, 2005; Ariyani, 2011; Prasastono, 2012; Widyanto & Sutarno, 2011). Menurut Rawung (2012) motivasi kerja atau motif kerja merupakan cerminan dari sikap pribadi dan sikap terhadap kerja kelompok dan kerjasama. Seperti halnya sikap terhadap setiap pegawai, motivasi juga sedikit banyak dipengaruhi

oleh faktor-faktor dari pihak pimpinan, terutama oleh kebijaksanaan pimpinan.

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri, menjadikan karyawan berprestasi. Dalam hasil pembahasan masalah kepemimpinan khususnya dalam kaitannya dengan motivasi kerja, tidak dapat dilupakan masalah gaya kepemimpinan: (i) dimana gaya otoritatif eksploitatif adalah manajer yang sangat otokratis, kurang percaya kepada bawahannya, suka mengeksploitasi bawahan, dan paternalistik. bertindak, (ii) gaya otokratis yang baik, dimana pemimpin atau manajer yang termasuk dalam sistem ini memiliki kepercayaan tersembunyi, kepercayaan pada bawahan, (iii) gaya manajer konsultatif, dimana manajer memberikan sedikit kepercayaan pada bawahan biasanya hal ketika ia membutuhkan informasi, ide atau pendapat bawahannya, dan tetap ingin mengontrol keputusan yang dibuatnya, dan (iv) gaya kelompok partisipatif (*participative group*), dimana manajer memiliki kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya.

Dalam setiap masalah selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide dan pendapat dari bawahan dan bawahan bermaksud untuk menggunakan pendapat secara konstruktif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan beberapa ahli yang berkaitan dengan motivasi kerja, yang intinya mengatakan bahwa model kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan/karyawan akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa timbulnya motif atau motivasi merupakan syarat utama bagi tercapainya organisasi. Berdasarkan konsep teoritis di atas, maka dapat diduga adanya pengaruh positif kepemimpinan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja.

Situasi ini akan menjadi kendala dan masalah yang signifikan dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Fenomena tersebut di atas terjadi karena lemahnya peran pimpinan, kurangnya kedisiplinan pegawai dan rendahnya motivasi kerja. Indikasi lain yang mengacu pada fenomena tersebut di atas dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai. Mereka relatif tidak maksimal. Untuk menerapkan uraian di atas, berbagai peraturan atau norma yang ditetapkan oleh departemen sangat berperan penting dalam menciptakan kedisiplinan sehingga pegawai dapat menaati dan melaksanakan peraturan tersebut.

Aturan atau norma biasanya diikuti dengan hukuman bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut dapat berupa teguran lisan atau tertulis, sanksi, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan. Hukuman tergantung pada keseriusan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Jika pegawai

memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi di tempat kerja, dan adanya kompensasi diharapkan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga motivasi kerja pegawai akan meningkat.

Namun banyak celah yang tidak sesuai dengan idealisme; terdapat beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Keadaan ini perlu mendapat perhatian dari pihak manajerial, khususnya pimpinan departemen, guna mencegah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat diterima oleh karyawan. Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa disiplin yang efektif harus diarahkan pada perilaku daripada karyawan secara pribadi karena alasan disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja. Mengenai kinerja, Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa kinerja berkontribusi pada pengembangan organisasi dengan keterlibatan tinggi dengan membuat tim dan individu berpartisipasi dalam menetapkan tujuan mereka dan memberikan beberapa cara yang membantu organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan masih adanya pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya. Diduga, ini adalah salah satu faktor rendahnya motivasi dan disiplin. Selain itu, faktor utama yang mempengaruhi rendahnya motivasi dan disiplin adalah kepemimpinan. Secara umum kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tergolong rendah. Pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan rencana tidak dapat diselesaikan.

Selain itu, kualitas karya karyawan masih rendah dilihat dari materi, format, dan redaksi. Banyak karyawan yang tidak merasa wajib mengisi daftar hadir karyawan setiap hari. Apalagi, masih ada karyawan yang tidak tinggal di tempatnya selama jam kerja. Kondisi ini diperparah dengan lambatnya kinerja pegawai. Mereka mendelegasikan pekerjaan satu sama lain seolah-olah mereka tidak peduli dengan pekerjaan mereka. Ini jelas mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Banyak pegawai yang belum memahami dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Iklim kerja yang kurang kondusif disebabkan adanya interseksi ego, kurangnya kerjasama antar bagian, kurangnya kebersamaan dan keakraban antar karyawan. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang memiliki kemampuan rendah dalam menggunakan teknologi, khususnya teknologi komputer. *The employees' motivation is generally good. They tend to have the highest achievement motivation, as seen by a number of employees who pursue the higher level of education.*

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan masih adanya pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya. Diduga, ini adalah salah satu faktor rendahnya motivasi dan disiplin. Selain itu, faktor utama yang mempengaruhi rendahnya motivasi dan disiplin adalah kepemimpinan. Secara umum kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tergolong rendah. Pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan rencana tidak dapat diselesaikan.

Selain itu, kualitas karya karyawan masih rendah dilihat dari materi, format, dan redaksi. Banyak karyawan yang tidak merasa wajib mengisi daftar hadir karyawan setiap hari. Apalagi, masih ada karyawan yang tidak tinggal di tempatnya selama jam kerja. Kondisi ini diperparah dengan lambatnya kinerja pegawai. Mereka mendelegasikan pekerjaan satu sama lain seolah-olah mereka tidak peduli dengan pekerjaan mereka. Ini jelas mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Banyak pegawai yang belum memahami dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Sebagai seorang pemimpin harus mampu menghargai dan mengapresiasi pencapaian dan kemampuan. Sebaliknya, penerapan disiplin diri bagi rekan kerja akan memperlancar kegiatan kelompok. Apalagi jika tugas kelompok terkait dengan dimensi waktu; proses kerja yang dipengaruhi oleh urutan. Ketidaksiplinan dalam satu bidang pekerjaan akan menghambat pekerjaan lainnya. Untuk menciptakan disiplin diperlukan penanaman nilai-nilai disiplin. Penanaman nilai disiplin dapat terjadi jika didukung oleh lingkungan yang kondusif. Ini adalah situasi yang ditandai dengan perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pemimpin. Selain itu, orang tua, guru, dan pemimpin yang berdisiplin tinggi adalah panutan yang efektif untuk pengembangan disiplin diri.

Fungsi kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Fungsi kepemimpinan berdampak positif dan sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Motivasi kerja yang besar memberikan peran penting dalam kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari aspek motivasi berprestasi dan afiliasi. Pegawai akan merasa puas apabila sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan dapat terpenuhi. Selain itu, lingkungan pergaulan yang positif juga akan mempengaruhi prestasi dalam bekerja. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh paling lemah terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Secara otomatis kinerja pegawai akan meningkat bila ada peningkatan motivasi, peran pimpinan dan pengembangan disiplin kerja. Namun ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, seperti kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan faktor lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Yaitu kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada pegawai perguruan tinggi khususnya PT. Swadaya Mukti Prakarsa, Desa Sempurna, Kecamatan Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Kepemimpinan berguna untuk memotivasi kerja karyawan dalam organisasi. Namun pemimpin yang berbeda memiliki gaya yang berbeda sehingga untuk memotivasi kerja sangat subyektif untuk masing-masing pemimpin. Beberapa pemimpin memimpin dengan gaya “tangan besi” tetapi beberapa pemimpin memimpin dengan gaya transformasional terutama untuk memotivasi.

Berdasarkan temuan, kepemimpinan bisa menjadi faktor penting untuk memotivasi karyawan dalam organisasi terutama dalam organisasi pendidikan tinggi. Karena pendidikan tinggi adalah organisasi pelayanan publik dan biasanya terkait dengan mahasiswa dan dosen atau profesor, maka pemimpin dalam organisasi ini harus menjadi agen perubahan dan agen layanan untuk organisasi ini sehingga memotivasi pegawai organisasi ini harus menjadi salah satu prioritas yang harus diambil. pemimpin dalam organisasi ini baik hati. PT. Swadaya Mukti Prakarsa, Desa Sempurna, Kecamatan Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat khususnya dari pimpinan puncak seperti Rektor, Rektor, Kabid Program dan Kepala Birokrasi harus memusatkan perhatiannya untuk memotivasi pegawai khususnya pegawai administrasi untuk mendapatkan kinerja pegawai yang lebih tinggi serta kinerja organisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J.S. (1965). Ketidaksetaraan dalam Pertukaran Sosial. Dalam L. Berkowitz,

- Kemajuan dalam Psikologi Sosial Eksperimental. New York: Pers Akademik.
- Amabile, T.M. (1983). Psikologi Sosial Kreativitas. New York: Springer-Verlag.
- Amabile, T. (1997). Memotivasi Kreativitas dalam Organisasi. *Tinjauan Manajemen California* , 40(1), 39-58.
- Ariyani, V. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Perguruan Tinggi di Kota Madiun. *Widya Warta* , 35(1).
- Bedeian, A.G. (1993). *Pengelolaan*. New York: Dryden Tekan.
- Buford, J.A., Bedeian, A.G., & Lindner, J.R. (1995). *Manajemen dalam Penyuluhan*. Columbus Ohio: Perpanjangan Universitas Negeri Ohio.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Singapura: McGraw Hill.
- Cortese, A.D. (2013, Maret-Mei). Peran Penting Pendidikan Tinggi dalam Menciptakan Masa Depan Berkelanjutan. Diambil Agustus 2013, dari http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ogU_f2ARnz0J:scholar.google.com/+university+role+to+creating+quality+education&hl=id&as_sdt=0,5
- Kuba, L. (1998). *Imperatif Manajerial dan Praktek Kepemimpinan di Sekolah*. Albany NY: Universitas Negeri New York Press.
- Daresh, J. (1998). Pengembangan Profesional untuk Kepemimpinan Sekolah: Dampak Reformasi Pendidikan AS. *Jurnal Internasional Penelitian Pendidikan* , 29(4), 323-333.
- Dewett, T. (2007). Linking Intrinsic Motivation, Risk Taking, And Employee Creativity in An R&D Environment. *R&D Management* , 37, 197-208.
- Dickson, WJ (1973). Eksperimen Hawthorne. Dalam C. Heyel, *The Encyclopedia of Management* (edisi ke-2, hlm. 298-302). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Djaali, H., & Mulyono, P. (2008). *Pengukuran di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- George, JM, & Zhou, J. (2007). Penyesuaian Ganda Dalam Konteks Pendukung: Kontribusi Bersama Suasana Hati Positif, Suasana Hati Negatif, dan Perilaku Pengawas terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Akademi Manajemen* , 50, 605-622.
- Harrell, M.M. (2008). Hubungan Antara Perilaku Pemimpin, Motivasi Pengikut, dan Kinerja. Florida: Departemen Psikologi Sekolah Tinggi Ilmu Pengetahuan Universitas Central Florida.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *Motivasi Kerja*. New York: John Wiley & Sons.
- Higgins, JM (1994). *Tantangan Manajemen*. New York: MacMillan.
- Kreitner, R. (1995). *Pengelolaan*. Boston: Perusahaan Houghton Mifflin.
- Kepemimpinan, N.C. (2001). *Rencana Perusahaan Pertama: Tahun Peluncuran 2001-2002*. Nottingham: Perguruan Tinggi Nasional untuk Kepemimpinan Sekolah.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Seimbach, R. (1999). *Mengubah Kepemimpinan untuk Mengubah Waktu*. Buckingham: Pers Universitas Terbuka.
- Manolopoulos, D. (2006). Apa yang Memotivasi Profesional Litbang? Bukti Dari Laboratorium Terdesentralisasi di Yunani. *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia* , 17, 616-647.
- Maslow, A.H. (1943). Sebuah Teori Motivasi Manusia. *Tinjauan Psikologis* , 370-396.
- Messick, D.M., & Kramer, R.M. (2004). *Psikologi Kepemimpinan: Beberapa Pendekatan Baru*. Lawrence Erlbaum Associates, Incorporated.
- Oldham, G.R., & Cummings, A. (1996). Kreativitas Karyawan: Faktor Pribadi dan Konteks di Tempat Kerja. *Jurnal Akademi Manajemen* , 39, 607-634.
- Prasastono, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Kepariwisata* , 11(2), 32-39.
- Rawung, F.H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Negeri Manado. Jakarta: Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Teori Penentuan Diri dan Fasilitasi Motivasi Interinsik,

- Pembangunan Sosial, dan Kesejahteraan. Psikolog Amerika , 55, 68-78.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. London: John Wiley & Sons.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What Leaders Need To Know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *Leadership Quarterly* , 15, 33-53.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Seinbach, R. (1999). *Mengubah Kepemimpinan untuk Mengubah Waktu*. Buckingham: Pers Universitas Terbuka.
- Manolopoulos, D. (2006). Apa yang Memotivasi Profesional Litbang? Bukti Dari Laboratorium Terdesentralisasi di Yunani. *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia* , 17, 616-647.
- Maslow, A.H. (1943). Sebuah Teori Motivasi Manusia. *Tinjauan Psikologis* , 370-396.
- Messick, D.M., & Kramer, R.M. (2004). *Psikologi Kepemimpinan: Beberapa Pendekatan Baru*. Lawrence Erlbaum Associates, Incorporated.
- Oldham, G.R., & Cummings, A. (1996). Kreativitas Karyawan: Faktor Pribadi dan Konteks di Tempat Kerja. *Jurnal Akademi Manajemen* , 39, 607-634.
- Prasastono, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Kepariwisata* , 11(2), 32-39.
- Rawung, F.H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Negeri Manado. Jakarta: Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Teori Penentuan Diri dan Fasilitasi Motivasi Interinsik, Pembangunan Sosial, dan Kesejahteraan. *Psikolog Amerika* , 55, 68-78.