

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

The Effect of Leadership on Employee Motivation

Djumadiono¹⁾ & Ruri Aditya Sari²⁾*

1) Widyaiswara Ahli Madya BPSDM DKI Jakarta

2) Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan

Abstrak

Kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan pada suatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain. Motivasi kerja adalah kondisi yang mengerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan dengan nilai $t_{hitung} 6,910 > t_{tabel} 2,306$ dan nilai signifikan $0,000 < \text{nilai signifikan } 0,05$ dan nilai pada $F_{hitung} 47,752 > F_{tabel} 5,99$. Dan nilai koefisien determinasi adalah 0,857 yang berarti besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan adalah 85,7% dan sisanya dipengaruhi oleh selain variabel kepemimpinan, misalnya kompensasi, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Karyawan

Abstract

Leadership is a person who has skills and strengths, especially skills and strengths in a field so that he is able to influence others. Work motivation is a condition that mobilizes employees to be able to achieve the goals of their motives. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee motivation at PT. XXX Medan. From the research results, it was found that leadership has a significant effect on employee motivation at PT. The XXX Medan with a value of $t \text{ count } 6,910 > t \text{ table } 2,306$ and a significant value of $0,000 < \text{a significant value of } 0,05$ and a value of $F \text{ count } 47,752 > F \text{ table } 5,99$. And the coefficient of determination was 0.857 which means the magnitude of the influence of leadership on employee motivation at PT. XXX Medan is 85.7% and others were influenced by other than leadership variables, for example compensation, job security, status and responsibility.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee

*E-mail: ruri@lp3i.id



PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini, dunia bisnis semakin berkembang dengan pesat karena lingkungan yang terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk merancang strategi baru untuk mengantisipasi hal tersebut. Strategi-strategi yang dilakukan perusahaan harus didukung oleh sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas. Dalam sebuah instansi/perusahaan kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting, karena seorang pemimpin mampu mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, seorang pimpinan harus mampu memotivasi karyawan atau anggotanya secara efektif dan mampu mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa termotivasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia untuk melakukan suatu. Jika karyawan merasa tidak menerima motivasi dari pimpinan, maka karyawan akan mengalami stress kerja yang tinggi, bersikap malas bekerja, kinerja menurun, keadaan fisik melemah, dan tidak peduli terhadap pekerjaan.

Hamdan (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah Kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan pada suatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain. Dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan melakukan berbagai upaya seperti pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk bekerja secara luwes dan fleksibel tentang jam kerja, dalam artian laporan tugas tetap harus dilaporkan tepat waktu.

Menurut Kartono (2011) menyatakan bahwa ada tiga teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Genetis, menyatakan sebagai berikut:
 - a. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir dari pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
 - b. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga.
 - c. Secara fisiologis, teori tersebut menganut pandangan determinitis.
2. Teori Sosial, menyatakan sebagai berikut:
 - a. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja
 - b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh keamauan sendiri.
3. Teori Ekologis atau sintetis, menyatakan bahwa pemimpin itu lahir atau muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut terlebih dahulu. Yang menyatakan seseorang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan ekologisnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk dilaksanakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan. Adapun teori yang penulis gunakan pada variabel motivasi penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang menyatakan ada 5 kebutuhan, yaitu: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk merasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri, dan Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Dengan indikator yang digunakan pada variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu, *Loyalty, Educate, Advice, Discipline* dan indikator yang digunakan dalam variabel Motivasi yaitu, Fisiologis, Rasa Aman, Rasa Memiliki, Harga Diri, dan Aktualisasi Diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dijalankan pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan manajemen di Medan. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dengan skala Likert 5 skala (Sugiyono, 2010). Definisi operasional merupakan definisi yang operasinya dihasilkan kembali secara eksperimen. Adapun variabel dan indikator dalam penelitian ini tercantum pada tabel 1.

Tabel 1. Defenisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Defenisi	Skala
1	Kepemimpinan	<i>Loyalty</i>	Pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan	Likert
		<i>Educate</i>	Pemimpin mampu mengedukasi rekan-rekannya dan mewarisi tacit knowledge kepada rekan-rekannya.	
		<i>Advice</i>	Pemimpin mampu memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada	
		<i>Discipline</i>	Pemimpin memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.	
		Kebutuhan fisiologis	Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar	
2	Motivasi	Kebutuhan rasa aman	Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup	Likert
		Kebutuhan untuk merasa memiliki	Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai	
		Kebutuhan akan harga diri	Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain	
		Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri	Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.	

Sumber : Penulis (2017)

Untuk mengetahui nilai capaian maksimal respon responden dari masing – masing variabel penelitian digunakan mengikut metode Gustian (2015) sebagai berikut :

$$\text{TCR (Tingkat Capaian Responden)} = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100\%$$

Adapun kriteria jawaban responden untuk TCR adalah sesuai dengan yang dikemukakan oleh Gustian (2015) sebagai berikut :

1. Jika TCR bernilai antara 0% - 54,9% artinya tidak baik
2. Jika TCR bernilai antara 55% - 64,9% artinya kurang baik
3. Jika TCR bernilai antara 65% - 79,9% artinya cukup baik
4. Jika TCR bernilai antara 80% - 89,9% artinya baik
5. Jika TCR bernilai antara 90% - 100% artinya sangat baik

Untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan, data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Repsonden

Kuesioner dibuat oleh penulis dan dijawab oleh para responden, yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Y). Adapun indikator yang digunakan pada variabel kepemimpinan adalah *Loyalty*, *Educate*, *Advice*, *Discipline*. Dan indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja adalah Fisiologis, Rasa Aman, Rasa Memiliki, Harga Diri dan Aktualisasi Diri. Dengan masing-masing variabel memiliki 2 pernyataan.

Jumlah kuesioner yang telah penulis sebarakan sudah dikembalikan kepada penulis 100%. Adapun data yang diperoleh penulis dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Persentase (%)
1	Perempuan	70
2	Laki-laki	30
Total		100

Sumber : Hasil penelitian penulis (2017)

Dari tabel diatas responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 70% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30%. Berdasarkan latar belakang pendidikan menunjukan bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan yang apaling banyak adalah S1 sebanyak 50%, kemudian S2 sebanyak 30%, Diploma sebanyak 10% dan SMA sebanyak 10% (Tabel 2).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	10
2	Diploma	10
3	S1	50
4	S2	30

Sumber : Hasil penelitian penulis (2017)

Dari tabel 3 diketahui bahwa nilai tingkat capaian responden pada variabel kepemimpinan dengan indikator *loyalty* dengan nilai TCR sebesar 93%, pada indikator *educate* diperoleh nilai TCR sebesar 86%, indikator *advice* diperoleh nilai TCR sebesar 86%, dan pada indikator *discipline* diperoleh nilai TCR sebesar 90%.

Tabel 4. Tingkat Capaian Responden Variabel Kepemimpinan

No	Kepemimpinan			
	<i>Loyalty</i>	<i>Educate</i>	<i>Advice</i>	<i>Discipline</i>
Rata-rata	4,65	4,3	4,3	4,5
TCR	93	86	86	90

Sumber : Hasil penelitian penulis (2017)

Dari tabel 4 diketahui bahwa nilai tingkat capaian responden pada variabel motivasi dengan indikator fisiologis diperoleh nilai TCR Sebesar 77%, pada indikator rasa aman diperoleh nilai TCR sebesar 90%, pada indikator rasa memiliki/sosial diperoleh nilai TCR sebesar 92%, pada indikator harga diri diperoleh nilai TCR sebesar 84%, dan pada indikator aktualisasi diri diperoleh nilai TCR sebesar 84%.

Tabel 5 Tingkat Capaian Responden Variabel Motivasi

No	Motivasi				
	Fisiologis	Rasa Aman	Rasa Memiliki/Sosial	Harga Diri	Aktualisasi Diri
Rata-rata	3,85	4,5	4,6	4,2	4,2
TRC	77	90	92	84	84

Sumber : Hasil penelitian penulis (2017)

Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa dapat ditentukan bentuk model persamaan regresi linier sederhana untuk pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. XXX Medan adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 0,386 + 1,192 X$$

Adapun interpretasi pada persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 0,386 maka dapat diketahui bahwa tanpa adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan sudah ada sebesar 0,386 atau 38,6% (Tabel 5).
- Nilai koefisien regresi sederhana adalah 1,192 artinya dalam setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan meningkat sebesar 1,192. Dengan asumsi bahwa selain variabel kepemimpinan dianggap tetap atau tidak berubah.

Tabel 6 Hasil Uji Linier Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,386	6,186		0,062	0,952
	Kepemimpinan	1,192	0,172	0,925	6,910	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil penelitian penulis (2017)

Uji Partial (uji-T)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara partial terhadap variabel dependent dengan taraf signifikan 5% (Tabel 6).

Tabel 7. Hasil Uji-t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,386	6,186		0,062	0,952
	Kepemimpinan	1,192	0,172	0,925	6,910	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil penelitian penulis (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa interprestasinya adalah kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. XXX Medan menghasilkan nilai t_{hitung} 6,910 > t_{tabel} 2,306 dan nilai signifikan 0,000 < nilai signifikan 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pad PT. XXX Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a "diterima" dan H_o "ditolak". Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan.

Uji Simultan (uji-F)

Untuk melihat hasil uji simultan (uji-F) pada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370,097	1	370,097	47,752	0,000 ^a
	Residual	62,003	8	7,750		
	Total	432,100	9			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil penelitian penulis (2017)

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (motivasi). Dapat dilihat pada nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} 47,752 > Nilai F_{tabel} sebesar 5,99.

Dari hasil diatas dapat di ketahui bahwa " H_a " diterima dan " H_o " ditolak artinya adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. XXX

Koefesien Determinasi (R^2)

Berdasarkan output diatas memperoleh nilai koefesien determinasi R Square sebesar 0,857 yang menyatakan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah 85,7%. Sedangkan selebihnya 14,3% di pengaruhi oleh selain variabel kepemimpinan (Tabel 8).

Tabel 8. Hasil uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,925 ^a	0,857	0,839	2,784

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil penelitian penulis (2017)

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan, maka dapat di kemukakan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan sebagai berikut:

1. *Loyalty*

Dari indikator *loyalty* dalam kepemimpinan pada PT. XXX Medan memperoleh nilai TCR 93% terletak diantara 90% - 100% dengan artian sangat baik. Artinya karyawan sangat baik dalam menerima dan merasakan fungsi *loyalty* dari kepemimpinan pada PT. XXX Medan.

Pengaruh *loyalty* pada motivasi kerja pada PT. XXX Medan adalah signifikan. Adanya pengaruh yang signifikan *loyalty* dalam kepemimpinan dapat dilihat dari nilai t hitung 6,910 > t tabel 2,306 dan nilai signifikan 0,000 > nilai signifikan 0.05 dengan bentuk pengaruh yang positif dengan nilai 1,192. Maka dapat disimpulkan semakin baik tingkat *loyalty* maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan dan begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini menunjukan motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan ditentukan oleh *loyalty* dalam kepemimpinan.

2. *Educate*

Dari indikator *educate* dalam kepemimpinan pada PT. XXX Medan diperoleh nilai TCR 86% terletak diantara 80% - 89,9% dengan artian baik. Artinya karyawan dapat menerima dan merasakan dengan baik *educate* dari kepemimpinan pada PT. XXX Medan.

Pengaruh *educate* dalam motivasi kerja pada PT. XXX Medan adalah signifikan. Adanya pengaruh yang signifikan *educate* dalam kepemimpinan dapat dilihat dari nilai t hitung 6,910 > t tabel 2,306 dan nilai signifikan 0,000 > nilai signifikan 0.05 dengan bentuk pengaruh yang positif dengan nilai 1,192. Maka dapat disimpulkan semakin baik tingkat *educate* maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan dan begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini menunjukan motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan ditentukan oleh *educate* dalam kepemimpinan.

3. *Advice*

Dari indikator *advice* dalam kepemimpinan pada PT. XXX Medan memperoleh nilai TCR 86% terletak diantara 80% - 89,9% dengan artian baik. Artinya karyawan dapat menerima dan merasakan dengan baik *advice* dari kepemimpinan pada PT. XXX Medan.

Pengaruh *advice* dalam motivasi kerja pada PT. XXX Medan adalah signifikan. Adanya pengaruh yang signifikan *advice* dalam kepemimpinan dapat dilihat dari nilai t hitung 6,910 > t tabel 2,306 dan nilai signifikan 0,000 > nilai signifikan 0.05 dengan bentuk pengaruh yang positif dengan nilai 1,192. Maka dapat disimpulkan semakin baik tingkat *advice* maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan dan begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini menunjukan motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan ditentukan oleh *advice* dalam kepemimpinan.

4. *Discipline*

Dari indikator *discipline* dalam kepemimpinan pada PT. XXX Medan memperoleh nilai TCR 90% terletak diantara 90% - 100% dengan artian sangat baik. Artinya karyawan dapat menerima dan merasakan dengan sangat baik *discipline* dari kepemimpinan pada PT. XXX Medan.

Pengaruh *discipline* dalam motivasi kerja pada PT. XXX Medan adalah signifikan. Adanya pengaruh yang signifikan *discipline* dalam kepemimpinan dapat dilihat dari nilai t hitung $6,910 > t$ tabel $2,306$ dan nilai signifikan $0,000 > \text{nilai signifikan } 0,05$ dengan bentuk pengaruh yang positif dengan nilai $1,192$. Maka dapat disimpulkan semakin baik tingkat *discipline* maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan dan begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan ditentukan oleh *discipline* dalam kepemimpinan.

Hal ini sesuai dengan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Abraham Maslow (Mangkunegara, 2013) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. XXX Medan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh kesimpulan sebesar $0,857$ atau $85,7\%$ kepemimpinan mempengaruhi motivasi karyawan, selebihnyadipengaruhi oleh selain variabel kepemimpinan, misalnya kompensasi, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Damyati, H. A. Hamdan. (2014). Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan, Bandung : CV Pustaka Setia
- Gustian. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Universitas Negeri Padang. Skripsi, Padang : Universitas Negeri Padang.
- Kartono, Kartini. (2011). Pemimpin Dan Kepemimpinan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmin. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta CV.