

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS NURTANIO BANDUNG

Toto Heryanto

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nurtanio Bandung

ABSTRACT

This study aims to describe and analyse the influence of the job motivation and leadership on the performance of employees in BKBPP Manggarai. Population in this study were all employees, amounting to 70 people. So this study is census research. Analytical tool used in this study were multiple linear regression analysis. Before to regression test, first tested the validity and reliability also the classic assumption test.

Result showed that the factors that most influence the performance of employees is leadership, this is evidenced by the largest value of standardized coefficient. Leadership in a positive and significant effect on the performance of employees, the better and the application of leadership conducive to increase the performance of employees. Work motivation has positive and significant impact on employee performance, means to increase job motivation factors will improve employee performance.

Keywords : job motivation, leadership, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus

diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, tanpa adanya motivasi karyawan tersebut tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

Setiap individu dalam organisasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut. Pegawai yang senang dengan pekerjaan mengindikasikan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai akan memberikan banyak imajinasi, keterampilan dan perhatian dalam pekerjaannya. Untuk itu, perlu diberikan motivator bagi karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Pendapat Harold Koontz dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menunbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Steer dalam Suharto dan Cahyono (2005:14) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, selanjutnya dijelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang

mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, dimana pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. Sehingga peran pemimpin disini sangat krusial yang menjamin serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Nimran (2004:64) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:126) mengemukakan “bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.” Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik, agar sesuai target tertentu yang telah ditetapkan.

Bass dalam Suharto dan Cahyono (2005:14) “mengemukakan bahwa untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pegawai.” Karena itu, pemimpin yang baik harus mampu mengontrol dan mengendalikan organisasi salah satunya dengan memperhatikan serta merumuskan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja bawahan.

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Menurut Byars dalam Suharto dan Cahyono (2005:14), “kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. karyawan sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan.” Pendapat lain dikemukakan oleh Seymour dalam

Suharto dan Cahyono (2005:15), “kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang disebabkan perusahaan.

Motivasi dan kepemimpinan merupakan beberapa variabel yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan antara lain Masrukhin dan Waridin pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah (KPPD) Kabupaten Demak yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan Suharto dan Cahyono pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai pada Badan keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai dapat dikatakan belum optimal hal ini ditandai dengan belum tercapainya realisasi anggaran BKBPP tahun anggaran 2007 – 2010, dimana ditunjukkan bahwa rata-rata realisasi anggaran selama tahun anggaran 2007 hingga 2010 baru tercapai 75,1%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masing-masing unit belum optimal. Indikasi tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi secara umum. Kajian dalam penelitian ini difokuskan pada beberapa variabel yang disinyalir mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu : motivasi kerja dan kepemimpinan. Tujuan penelitian ini untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai dan mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai.

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian tentang ***“Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai”***

TELAAH TEORI

Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal.

Robbin (2002:55) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Morrison (1993) dalam Hakim (2006:167) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah ke sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektifitas kerja dapat dicapai. Dengan adanya target atau sasaran itulah yang mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu.

Sarwoto berpendapat bahwa bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dengan adanya motivasi karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan.

Pendapat Harold Koontz (1989) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan dan upaya mencapai tujuan yang selanjutnya

menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Sedangkan Robbins (2001) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat daya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2004: 65) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor instrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll,

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi. motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan-kebutuhan pribadi
- b. Tujuan dan Persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan
- c. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan

Indikator motivasi kerja

Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
3. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat
4. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

10. Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias (Davis (1981) dalam Yuli (2005: 167). Sedangkan Terry dan Franklin (1982) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok.

Mengacu dari kedua pengertian tersebut, maka Yuli (2005: 167) mendefinisikan pengertian kepemimpinan sebagai orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Terry (Thota, 2001 : 227) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Thoha (2001 : 2) mengemukakan bahwa seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk bertanggungjawab kan kepemimpinannya.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Mintzberg bahwa ada tiga peran utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hirarkinya, peran tersebut meliputi : peran hubungan antar pribadi (*interpersonal role*), peran yang berhubungan dengan informasi (*informational role*), dan peran pembuat keputusan (*decisional role*)

(Thoha, 2001 : 2323 – 240). Pemimpin apabila ia dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan – tindakan atau kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu meskipun tidak ada ikatan – ikatan yang formal dalam organisasi.

Fiedler dan Chemers (Wirawan, 2002 : 55 – 56) mengidentifikasi 3 faktor situasional yang mempengaruhi keefektifan kepemimpinan : (a) kualitas hubungan pemimpin dan bawahan, (b) kekuasaan posisional pemimpin, dan (c) derajat struktur tugas. Jika ketiga faktor tersebut di atas eksis dalam kepemimpinan, kepemimpinannya efektif maksudnya kepemimpinannya tidak dianggap baik atau buruk melainkan dikatakan efektif dalam situasi tertentu dan tidak efektif dalam situasi yang lainnya.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Riduwan (2004:65) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Teknik pematangan penyiapan pengikut, hal itu dapat ditunjukkan melalui pemberian penerangan yang jelas, keterangan yang factual, pengertian yang jelas, pendidikan, pengetahuan/pikiran serta adat istiadat.
2. Teknik hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
3. Teknik menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
4. Teknik persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
5. Teknik penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.

6. Teknik penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja

Pendapat Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan – tindakan atas pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Adapun menurut As'ad (1989) mengutip dua pendapat, pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seorang melaksanakan pekerjaan. Kedua, dari pendapat Lawer dan Porter, menyatakan bahwa kinerja adalah “*Successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan – perbuatannya.

Pendapat lain disampaikan oleh Handoko (2001 : 143) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif pegawai terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, dan antar sesama pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja.

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006: 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

c. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terdandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai

d. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

g. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

h. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

i. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Indikator Kinerja

Menurut Riduwan (2002: 65) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Inisiatif mencari langkah yang terbaik

Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2. Menguasai *Job Description*.

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

3. Hasil yang dicapai

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan

4. Tingkat kemampuan kerjasama

Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya

5. Ketelitian

Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya

6. Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah

Adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dapat menentukan kinerja karyawan

7. Tingkat kualitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

8. Tingkat ketepatan penyelesaian kerja

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

9. Tingkat kuantitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Hubungan motivasi kerja dengan Kinerja pegawai

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hal ini sesuai pernyataan Handoko (2003) bahwa motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat dan motivasi negatif, seperti pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal. Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2004: 67) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan orang tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan motivasi, maka seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu. Motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap penampilan seseorang (*performance*) sebagai sikap yang positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya.

Hubungan kepemimpinan dengan Kinerja pegawai

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Robbins

(1996), mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan.

Penelitian terdahulu

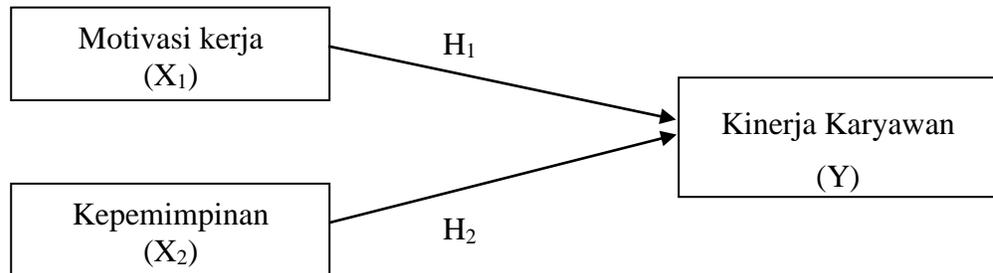
Penelitian yang dilakukan Suharto dan Cahyono (2005) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Masrukhin dan Waridin (2006) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, motivasi kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai
- H2 : Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai

Kerangka pemikiran teoritis

Dengan demikian maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005: 65). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai Flores – Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 70 orang.

Melihat jumlah populasi hanya sebesar 70 orang, maka layak untuk diambil semua untuk dijadikan sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian

sensus. Pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit. Sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Arikunto, 2007: 115).

Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah :

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Marzuki, 2000:55), dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian (Marzuki, 2000:56) berasal dari buku-buku ilmiah, majalah, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

Metode pengumpulan data

Prosedur yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah :

- a. Kuesioner
- b. Studi kepustakaan

Pengumpulan data yang berasal dari beberapa literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Operasional variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Motivasi kerja (Instrumen dikembangkan Riduwan, 2002)	INTERNAL 1. Gaji yang layak 2. Pemberian insentif 3. Rasa memiliki 4. Bertanggung jawab EKSTERNAL 1. Mempertahankan harga diri 2. Memenuhi kebutuhan rohani 3. Memenuhi kebutuhan partisipasi 4. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai 5. Menimbulkan rasa aman di masa depan 6. Memperhatikan lingkungan tempat kerja 7. Memperhatikan kesempatan untuk maju 8. Menciptakan persaingan yang sehat	Skala Likert
2	Kepemimpinan (Indikator dikembangkan oleh Riduwan, 2004)	1. Keterangan yang faktual 2. Pemberian pemahaman tentang adat istiadat setempat 3. Pemberian perintah pelaksanaan tugas tanpa paksaan 4. Pemberian penerangan yang jelas 5. Pelaksanaan perintah oleh bawahan 6. Pencapaian tujuan organisasi 7. Memahami dan mendalami bawahan 8. Pemberian pengertian yang jelas 9. Menjadi teladan lewat anjuran 10. Menjadi teladan lewat keharusan	Skala Likert

4	Kinerja pegawai (Instrumen dikembangkan Riduwan, 2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif mencari langkah yang terbaik 2. Menguasai <i>Job Description</i>. 3. Hasil yang dicapai 4. Tingkat kemampuan kerjasama 5. Ketelitian 6. Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah 7. Tingkat kualitas hasil kerja 8. Tingkat ketepatan penyelesaian kerja 9. Tingkat kuantitas hasil kerja 	Skala Likert
---	---	--	--------------

Metode analisis data

Analisis statistik deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar, 2000:36).

Analisis kualitatif yaitu metode analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan metode statistik untuk mengukur besarnya antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

HASIL DAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai sebanyak 70 orang. Berdasarkan identitas responden, diketahui responden laki – laki berjumlah 47 orang dan perempuan berjumlah 23 orang. Sedangkan berdasarkan umur responden didominasi oleh usia diatas 40 tahun yaitu 37,5 %. Menurut pendidikan terakhir, maka sebagian besar responden memiliki pendidikan SLTA (15,4%), S1 (51,4%) dan D3 (14,3). Masa kerja responden didominasi oleh pegawai dengan masa kerja antara

16 – 20 tahun (32,9%), masa kerja 20 tahun keatas (40%), masa kerja 11 – 15 tahun (11,4%).

Berdasarkan uji validitas indikator motivasi kerja, diperoleh nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah $0,870 \geq 0,5$ dan significant $0,000 \leq 0,05$ dengan hasil analisis faktorial (*factor analysis*) menunjukkan bahwa 12 indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja sudah memiliki muatan *factor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai *component matrix*-nya lebih besar dari 0,4. Untuk uji validitas indikator kepemimpinan diperoleh nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah $0,868 \geq 0,5$ dan significant $0,000 \leq 0,05$ dengan hasil analisis faktorial (*factors analysis*) menunjukan 10 indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan sudah memiliki muatan *factor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai *component matrix*-nya lebih besar dari 0,4. Untuk uji validitas indikator kinerja variable kinerja pegawai diperoleh nilai KMO pada variabel kinerja pegawai sebesar $0,820 \geq 0,5$ dan significant $0,000 \leq 0,05$ dan Pada hasil nilai loading pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa nilai komponen matrix telah melebihi nilai $> 0,5$, sehingga semua dikatakan valid. Sedangkan untuk hasil ujian reliabilitas didapat nilai seperti dalam tabel

Tabel
Uji Reabilitas Indikator Variabel

No.	Indikator Variabel	Nilai r Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1.	Motivasi kerja	0,929	0,60	Reliabel
2.	Kepemimpinan	0,915	0,60	Reliabel
3.	Kinerja pegawai	0,927	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2011

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dilihat dari nilai r alpha untuk masing-masing variabel telah melebihi nilai standarisasi sebesar 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliable, sehingga dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Dari hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa semua data pada variabel motivasi kerja dan kepemimpinan dan kinerja pegawai menunjukkan berdistribusi normal. Hal itu dapat dilihat dari nilai signifikansinya di atas 0,05, sedangkan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance lebih besar dari nilai default yang ditentukan sebesar 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF juga menunjukkan di bawah angka 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF, artinya bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terjadi problem multikolinieritas.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dalam penghitungannya dibantu dengan program SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.152	1.979		1.592	.116
	Motivasi kerja	.157	.067	.217	2.337	.022
	Kepemimpinan	.615	.080	.709	7.646	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data olahan SPSS, 2011

Berdasarkan data persamaan regresi tersebut di atas dapat dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = 0,217 X_1 + 0,709 X_2$$

1. b_1 (nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja) mempunyai nilai parameter positif yaitu sebesar 0,217 mempunyai arti bahwa jika motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan asumsi bahwa variabel lain adalah tetap (konstan).
2. b_2 (nilai koefisien regresi kepemimpinan) sebesar 0,709 mempunyai arti bahwa meningkatnya kepemimpinan yang dilakukan, maka hal itu dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi bahwa variabel lain adalah tetap (konstan).
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut di atas, maka faktor yang paling besar pengaruhnya (dominan) terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan, terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,709.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa meningkatnya motivasi kerja yang diberikan, maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,337 > nilai t tabel = 1,9960 dan

nilai signifikansi sebesar $= 0,004$ sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya bahwa semakin meningkat kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan kinerja yang dicapai. Terbukti dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $7,646 > 1,9960$, sehingga dugaan adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi kemajuan organisasi :

1. Dalam Pencapaian kinerja pegawai secara optimal, maka sebaiknya pimpinan memberikan dukungan kepada bawahan, terutama berkaitan dengan penjelasan tentang tugas dan pekerjaan sehingga pegawai dapat menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dalam hal ini pelayanan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan dapat terlaksana.
2. Agar kinerja pegawai dapat optimal, hendaknya pihak pimpinan dalam memberikan penerangan berkaitan dengan pekerjaan kepada bawahan harus lebih jelas terutama berkaitan dengan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

DAFTAR PUSTAKA

- BKBPP Kabupaten Manggarai. 2010. *Rencana Strategis (RENSTRA)*. BKBPP Kabupaten Manggarai
- Ellen Permatasari. 2011. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Pegawai Bidang X Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro, Semarang

- Fahmi. 2009. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Gunadarma, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen (Edisi kedua)*. Yogyakarta: BPFE
- Hakim. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JURNAL BISNIS Vol 2, No 2 : 165180*
- Ida Ayu Brahmawati dan Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10, No 2 : 124-135*
- Luthan, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKOBIS Vol 7, No 2 : 197-209*
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S. dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rusdan Arif. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega cabang Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro, Semarang

- Soeratno dan Asyard, L. 2003. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Adminitrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Suharto dan Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JURNAL BISNIS Vol 1, No 1 : 13-30* Sugiyono.
2001. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Thota, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Yuli, Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah