
Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Rayuddin. S¹, Ibnu Hajar², Fauzih³

^{1,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Kendari, Indonesia

²Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

Article History:

Received July 1st, 2018

Accepted July 18th, 2018

Published July 20th, 2018

Abstrack: *This study aims to determine the influence of leadership and motivation on employee performance. The sample in this research is taken by using data method called purposive sampling. The number of samples used are 85 respondents. The data obtained were analyzed using PLS (Partial Least Square) analysis technique through SmartPLS software. In addition, for the second and third hypothesis experiments a Sobel test was performed for the intervening intervo variable operation in the hypothesis. The results showed a direct and positive relationship to motivation. Furthermore, leadership has a positive effect on employee performance. Then the other results show. The results of this study also show a positive leadership towards employee performance through motivation at the Office of the Secretariat of Southeast Sulawesi Province.*

Keyword:

Leadership;

Motivation;

Employee Performance.

Paper type: Research Paper

*Copyright © 2018 Sigma: Journal of Economic and Business.
All rights reserved*

How to cite (APA Style):

S, Rayudin., Hajar, I., Fauzih., Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Sigma: Journal of Economic and Business, 1(2).

Corresponding Author:

STIE Enam Enam Kendari, Indonesia

Jl. Bunga Kamboja No. 79 Kemaraya, Kendari, Sulawesi Tenggara 93121, Indonesia.

Email: rayudinudin3@gmail.com; ibnuhajar1954@gmail.com; fauzihstie66kendari@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemahiran seseorang untuk mempengaruhi perilaku bawahan dari perilaku individualistis dan egosentris menjadi perilaku yang serasi dengan perilaku organisasi. Dengan demikian kepemimpinan mencerminkan suatu asumsi sebagai pengaruh sosial. Dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seorang pimpinan terhadap orang lain (bawahan) untuk menstruktur aktivitasnya di dalam sebuah organisasi (Robbins, 2013: 94).

Kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan adanya hubungan harmonis antara pimpinan dengan bawahannya. Pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang sensitif terhadap kebutuhan dari masing-masing bawahannya. Dengan demikian bilamana seorang pemimpin merasa berkewajiban untuk mengembangkan bawahannya, maka pada saat dia menjabat sebagai pemimpin, pada saat itu pula dia sudah memikirkan berbagai hal mengenai bawahannya.

Dalam menjalankan kepemimpinan, masing-masing pemimpin memiliki gaya. Gaya dimaksud antara lain adalah *visioner*, membimbing, berafilatif dan bersikap demokratis (Goleman, *et al.* 2002:25). Disamping mempengaruhi kinerja, kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Timpe (2001:181) menyatakan bahwa pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah salah satu instansi pemerintah yang di dalamnya terdapat pegawai. Sesuai hasil *survey* awal yang penulis lakukan didapatkan informasi bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan bila ditinjau dari indikator: prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan. Disamping itu juga rendahnya kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah disebabkan oleh faktor motivasi apabila diamati pada indikator faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Pada faktor intrinsik terlihat bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki keinginan terlibat dalam pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, sebab

kepemimpinan yang sukses, menunjukkan pengelolaan organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Makna kata kepemimpinan erat kaitannya dengan makna kata memimpin.

Terry (2011:458) mengemukakan bahwa: *Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires* (kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin).

Indikator Kepemimpinan

Goleman, *et al.* (2002 : 25) mengemukakan bahwa ada beberapa kepemimpinan yang sering ditemui dalam implementasinya yaitu : (1) *visioner*, adalah gaya memimpin dengan menggerakkan orang-orang kearah impian bersama, (2) Gaya pembimbing adalah gaya memimpin dengan menghubungkan apa yang diinginkan seseorang dengan tujuan atau sasaran organisasi, (3) Gaya afilatif adalah gaya memimpin dengan cara menciptakan hubungan harmoni dengan saling menghubungkan orang-orang, (4) Gaya demokratis adalah gaya memimpin dengan cara menghargai masukan dari orang-orang yang dipimpin.

Konsep Motivasi Kerja

Handoko (2011:143) mengemukakan bahwa keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya dapat menjadi motivasi kuat yang menjurus kepada kelompok, karena kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sampai pada tingkat tertentu dapat dipenuhi dengan berafiliasi dalam kelompok. Setyadi (2013:69) mengemukakan motivasi kerja merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi karena efektif dan optimalnya kegiatan-kegiatan yang dilakukan akan ditentukan oleh ada atau tidak adanya motivasi kerja untuk mewujudkannya. Inti motivasi kerja adalah adanya pendorongan semangat kerja dan penjurusan aktivitas pegawai agar mampu mewujudkan maksud yang dikehendaki oleh organisasi. Pendapat tersebut mengandung makna bahwa motivasi merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi.

Indikator Motivasi Kerja

Luthans (2012:98) mengemukakan bahwa motivasi dapat diamati berdasarkan dua faktor, yaitu:

1. Faktor dalam diri (intrinsik), meliputi : kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2. Faktor di luar diri (ekstrinsik), meliputi : pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks

Konsep Kinerja Pegawai

Winardi (2012:82) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai/pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara berhasil dan berdaya guna.

Hasibuan (2010:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja menurut Mc-Clelland (2008) memiliki beberapa karakteristik antara lain: bertanggung-jawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan.

Indikator Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2011:377), menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai dapat digunakan indikator sebagai berikut:

1. Prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Perilaku merupakan sikap dalam tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah penelitian asosiatif (sebab akibat). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih dengan cara meneliti hubungan kausal diantara variabel, (Sugiyono 2013:11). Adapun obyek penelitian ini adalah kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 148 orang.

Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Ridwan (2010:249) pada tingkat presisi 7,07% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, yaitu : 85 Orang.

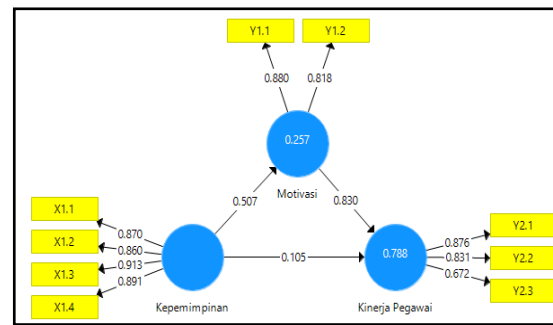
Untuk mengetahui pengaruh diantara variabel-variabel penelitian digunakan teknik analisis *Partial Leas Square* (PLS). Penyelesaiannya menggunakan program PLS *Smart versi 3.2*

HASIL PENELITIAN

**Pengujian Model Struktural (Inner Model)
Pengujian Pengaruh Langsung**

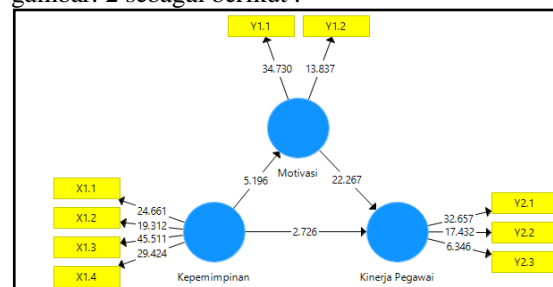
Hasil pengujian dengan Partial Least Square mengenai pengaruh antara variabel kepemimpinan, kepuasan dan kinerja dapat dilihat pada output Partial Least Square *result for inner weight*.

Gambar 1. Pengaruh antara variabel kepemimpinan, Kepuasan, dankinerja



Gambar tampak bahwa dari 3 pengaruh langsung antara variabel yang diuji memiliki pengaruh positif yaitu: (1) variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dengan nilai koefisien jalur yang dihasilkan sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan diikuti dengan peningkatan motivasi yang baik, (2) variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai , hasil koefisien jalur menunjukkan nilai yang positif sebesar 0,105. Hal ini mengungkap bahwa kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai. (3) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,830.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan bootstrapping terhadap Partial Least Square. Hasil Bootstrapping ditampilkan pada gambar. 2 sebagai berikut :



Tabel Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean	Standar Deviasi (STDEV)	t-Statistic	Prob/p-value
Kepemimpinan (X1) -> Motivasi (Y1)	0.507	0.521	0.094	5.196	0.000
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	0.105	0.100	0.037	2.726	0.004
Motivasi (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	0.830	0.836	0.037	22.267	0.000

Sumber : Hasil Olah Data

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja: Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya bahwa, semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik motivasi kerja pegawai. Apabila kepemimpinan baik motivasi juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan ke motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0.507, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan motivasi. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka motivasi akan ikut naik.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai: Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa, semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan ke kinerja pegawai bernilai positif yaitu sebesar 0.105, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.105. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal

ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja pegawai akan ikut naik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pegawai: Berdasarkan hasil pengujian hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa, semakin tinggi variabel motivasi maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila motivasi baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk selalu memberikan dorongan berupa semangat kerja dan memberikan penghargaan. Nilai koefisien jalur variabel motivasi ke kinerja pegawai bernilai positif yaitu sebesar 0.830, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.830 (83%). Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja pegawai akan ikut naik. Peran Motivasi Sebagai Mediasi Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan motivasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai saham terbukti signifikan. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai pada Kantor Sekda Provinsi Sulawesi Tenggara yang diukur melalui indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Besar kecilnya kinerja pegawai diakibatkan dari motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya.

Keterbatasan Hasil Penelitian

1. Jumlah variabel eksogen yang digunakan masih kurang dalam memproksikan kinerja pegawai karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Jumlah sampel yang diteliti masih kurang dan perlu ditambah sehingga dapat mewakili setiap bidang kerja yang ada pada Kantor Sekda Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Belum dilakukan analisis timbal balik antar variabel sehingga dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung dan positif antara kepemimpinan terhadap motivasi pada Kantor Sekda Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung dan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekda Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekda Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. motivasi dapat memediasi secara positif atas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada indikator afiliatif dalam variabel kepemimpinan masih perlu ditingkatkan lagi dimana pimpinan harus membina hubungan baik dengan bawahan yang tercermin melalui pemberian dorongan dan penghargaan kepada bawahan.
2. Pada indikator ekstrinsik dalam variabel motivasi masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat pegawai dalam bekerja, sehingga hal ini akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja.
3. Pegawai harus lebih meningkatkan keahlian dalam bekerja agar hasil kerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan tujuan organisasional yang telah ditetapkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Babatunde, Osabiya (2015) *The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. Public Policy and Administration Research* www.iiste.org. ISSN 2224-5731 (Paper) ISSN 2225-0972 (Online) Vol.5, No.1, 2015
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. 2002. *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Handoko, Hani T., 2011, *Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, UGM. Press., Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred, 2012, *Organizational Behavior*, 9th edition. Boston, McGraw-Hill, Companies, Inc
- Mc Clelland. 2008. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers, Inc.
- Ridwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Terjemahan Mar'at. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Setyadi, Iwan, 2013, *Memperkenalkan Manajemen Personalialia Dalam Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Administrasi,, R&D*, Alfabera Bandung.
- Terry, George. R, 2011, *Principles of Management*, Richard D. Irwin Homewood, Illionis di download dari :http://www.geocitios.com.
- Timpe, Dale. 2001. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Winardi. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.