

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada ULP Woha Kabupaten Bima

Edy Suryadi¹, Ety Kurniawati^{2,*}

¹ Program Studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

² Program Studi Akuntansi, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

E-mail: ¹ Puaedy000@gmail.com, ^{2,*} etykurniawati04@gmail.com

Abstrak—Dalam penelitian ini kepemimpinan dipilih sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan semua populasi yang ada. Alat analisis yang dipergunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Data analisa yang diuraikan secara eksplanatif yang ditunjang dengan analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan uji signifikan (uji-t). analisis data ini menggunakan software SPSS 23.0. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($15,022 > 2,007$) dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Abstract—In this study leadership is chosen as a variable that affects employee motivation. This study aims to examine and analyze the effect of leadership on the work motivation of Woha Bima Customer Service Unit (ULP) employees. The research method used in this study is a quantitative method with the type of associative explanatory research. The type of data used is primary data with questionnaire data collection methods. The population in this study were all employees of the Bima Regency Woha Customer Service Unit (ULP) totaling 53 people. The sampling technique uses saturated samples by using all existing populations. The analytical tool used is the validity and reliability test of the research instrument. The data analysis is explained explosively which is supported by simple linear regression analysis, correlation coefficient and significant test (t-test). analysis of this data using SPSS 23.0 software. The results obtained in this study are that leadership has a positive and significant influence on the work motivation of Bima Regency Woha Customer Service Units, meaning that if leadership gets better, work motivation increases. This is evidenced by the t-value greater than the t-table value ($15.022 > 2.007$) with a significant level smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Leadership, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pemimpin adalah sosok panutan secara sepakat dijadikan sebagai orang yang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberi perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Setiap pemimpin mempunyai gaya sendiri dalam memimpin kelompok atau bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari karyawan yang dipimpinnya, semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan kerja karyawannya. Di sini di butuhkan sosok pemimpin yang dapat berbuat adil, tidak membedakan suku, ras, dan juga tidak mementingkan kepentingan pribadi

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Hasibuan, 2014).

Fungsi kepemimpinan dalam perusahaan merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangannya, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar membentuk untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam organisasi tersebut (Sutrisno, 2013).

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 53 karyawan menemukan adanya kekurangan motivasi yang diberikan pimpinan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha kepada karyawan, disamping gaya kepemimpinan yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana faktor kepemimpinan tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat 2016). Disini, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula. Sehingga tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan akan tercapai.

Dalam hal ini yang menjadi permasalahan para karyawan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha adalah karyawan merasa bahwa pemimpin belum mampu memenuhi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa bahwa motivasi yang dirasakan tidak sesuai dengan porsi mereka masing-masing. Maka dari itu sangat terpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perubahan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi yang tinggi terhadap karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang tegas, dan juga motivasi yang kurang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang tidak optimal. Maka, berdasarkan latar belakang masalah diatas. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima. Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan bahwa apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian serta menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Diantaranya seperti yang dilakukan oleh Endro dan Sujiono (2012) yang menyatakan adanya hubungan positif bermakna antara kepemimpinan terhadap motivasi. Kemudian Maulidar, Musnandi S, dan Yunus M (2012) yang mendapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam penelitian ini mencoba mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima. Dalam hal ini penting untuk diteliti karena peneliti merasa ingin mengetahui dan membuktikan kepemimpinan yang dilakukan apakah kepemimpinannya berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di lingkungan tersebut.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kepemimpinan

Menurut Dubrin, (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Siagian, (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dan juga memberikan motivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sunyoto (2015), sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah: (1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain; (2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses; (3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir; (4) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat; (5) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah; (6) Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Tugas kepemimpinan (*leadership function*), pada dasarnya meliputi dua bidang utama, yaitu pencapaian tujuan dan kekompakan orang yang dipimpinnya. Tugas yang berhubungan dengan pekerjaan disebut *relationship function*. Keating dalam Pasolong, (2013), mengatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu :

1. Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok memulai kegiatan atau gerakan tertentu.
2. Mengatur (*regulating*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok.
3. Memberitahu (*informing*) yaitu kegiatan member informasi, data, fakta, dan pendapat yang diperlukan.
4. Mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawah dan penyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.
5. Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan kosenkuesi-konsekuensi dan untung ruginya
6. Menyimpulkan (*sumrizing*) yaitu kegiatan untuk mengumpulkan dan meneruskan gagasan, gagasan pendapat dan usul yang muncul menyingkat lalu menyimpilkannya sebagai landasan untuk memikirkannya lebih lanjut.

Stoner, (2013), mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah agar seseorang beroperasi secara efektif kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua hal fungsi utama, yaitu berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah dan memelihara kelompok atau sosial, yaitu tindakan seperti penyelesaian perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok. Siagian, (2013) bahwa fungsi kepemimpinan adalah:

1. Pimpinan sebagai penentu arah.
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara birikrasi,.
3. Pimpinan sebagai komunikator.
4. Pemimpin sebagai mediator
5. Peranan selaku intergratori

Rivai (2014) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi/indikator yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

2.2 Motivasi Kerja

Kadarisman (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Amirullah (2015) Motivasi (*motivation*) berarti pemberian motivasi, penimbunan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Sardiman (2013) mendefinisikan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang.

Amirullah (2015) mengemukakan bahwa terdapat tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi: 1) Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan 2) Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan 3) Memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan". Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah. 2015)

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2014) antara lain adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan,
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi faktor psikologis yaitu faktor intern dan faktor ekstern

1. Faktor intern berupa:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki;
 - c. Keinginan memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan; dan
 - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern berupa:
 - a. Kondisi lingkungan kerja;
 - b. Kompensasi yang memadai;
 - c. Supervisi yang baik;
 - d. Adanya jaminan pekerjaan;
 - e. Status dan tanggung jawab; dan
 - f. Peraturan

2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Indikator pengukuran motivasi kerja karyawan didasarkan pada konsep pemenuhan kebutuhan individual (Rivai, 2014) yang terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman yaitu rasa aman dengan posisi pekerjaan dan diperlakukan adil dalam bekerja.
3. Kebutuhan Rasa memiliki (sosial) yaitu kebutuhan atas persahabatan dan berinteraksi.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem*) yaitu kebutuhan atas harga diri (*self-esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui kebanggaan, keahlian, dan keterampilan dari posisi pekerjaan.

2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan/hubungan yang kuat (Davis, 2011). Kepemimpinan merupakan faktor yang penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori di atas didukung oleh penelitian Mandasari Astryanty, dkk (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Hasil dari penelitian ini bahwa Gaya kepemimpinan orientasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang. Selanjutnya penelitian dari Anum Reknowati Ningsih (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pdam Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh sekaligus hubungan yang positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Kota Madiun. Hasil dari kedua penelitian di atas konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvino Bonaparte do Rêgo, dkk (2017) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste.

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada landasan teori, dimana kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini mempunyai 2 variabel yaitu variabel bebas untuk kepemimpinan dan variabel terikat untuk motivasi kerja karyawan. Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima

H0: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory* yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Dalam hal ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Puguh, 2013).

3.2 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling Penelitian

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha sebanyak 53 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau juga disebut dengan sensus atau sampel jenuh (Arikunto, 2013). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 53 orang karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha yang berjumlah 53 orang.

3.3 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian (Siregar, 2014). Alat ukur / instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan skala *Likert*, yang berisi sejumlah pernyataan tentang kepemimpinan dan motivasi kerja. Setiap pernyataan memiliki bobot jawaban yang berbeda yaitu : Sangat Setuju (SS), diberi bobot nilai 5, Setuju (S), diberi bobot nilai 4, Netral (N), diberi bobot nilai 3, Tidak Setuju, diberi bobot nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS), diberi bobot nilai 1. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara : 1) Observasi, 2) Wawancara 3) Angket (kuisioner) dan 4) studi pustaka. Pengumpulan informasi sebagai data pendukung analisis penelitian diperoleh melalui data primer yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dimana didalamnya tertuang pernyataan-pernyataan yang di jawab oleh responden.

3.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima. analisis data ini menggunakan software SPSS 23.0 (Ghozali, 2016). Dalam pengolahan data pertama akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Data analisa yang didapat akan diuraikan secara eksplanatif yang ditunjang dengan analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan uji signifikan (uji-t) yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang telah diuji.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 23,0 pada kolom *Corrected items* atau *total correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0.3. jika korelasi lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Var X	Total Correlations	Var Y	Total Correlations
Soal 1	0,311	Soal 1	0,364
Soal 2	0,421	Soal 2	0,829
Soal 3	0,357	Soal 3	0,655
Soal 4	0,364	Soal 4	0,421
Soal 5	0,316	Soal 5	0,438
Soal 6	0,377	Soal 6	0,318
Soal 7	0,420	Soal 7	0,339
Soal 8	0,349	Soal 8	0,876
Soal 9	0,398	Soal 9	0,371

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel kepemimpinan dan motivasi kerja adalah valid. Dengan demikian seluruh indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha Reliability digunakan untuk uji reliabilitas. Konstruk yang dianggap reliabel adalah lebih dari 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,928	0,6	Reliable

Motivasi Kerja (Y)	0,861	0,6	Reliable
--------------------	-------	-----	----------

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* dari semua variabel diperoleh nilai koefisien alpha yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan reliable. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan pada analisa selanjutnya

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian adalah untuk mencari besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada ULP Woha Kabupaten Bima.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 23.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.689	2.009		4.823
	X	.742	.049	.903	15.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 9,689 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,742, dan dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,689 + 0,742X.$$

$Y = a + bX$ yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta variabel kepemimpinan adalah sebesar 9,689, nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa jika tidak terjadi kenaikan nilai variabel independen (motivasi kerja) atau bernilai 0 (nol) maka variabel X (kepemimpinan) bernilai sebesar 9,689.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,742 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan nilai variabel kepemimpinan 1 satuan, maka nilai variabel motivasi kerja akan terjadi peningkatan sebesar 0,742.

Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi *product moment* digunakan untuk mencari keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hasil uji koefisien korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.812	2.36784

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi *product moment* pada output SPSS, maka diperoleh nilai korelasi yaitu sebesar 0.903. Nilai tersebut menunjukan bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah sebesar 90,3% dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan/kontribusi variabel independen menjelaskan variabel dependen. Besarnya kontribusi variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada ULP Woha Kabupaten Bima dapat ditunjukan berdasarkan hasil perhitungan R square (determinasi) pada tabel 4.4 di atas yaitu sebesar 0,816. Nilai R Square tersebut menunjukan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 81,6% dan sisanya sebesar 18,4%, disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian kontribusi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan ULP Woha tergolong sangat baik.

Uji Signifikansi (Uji-t)

Analisa signifikansi (Uji-t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun kriteria pengukuran signifikan atau tidanya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan ($\text{sig} > 0,05$), nilai t-hitung tidak signifikan
2. Jika nilai signifikan ($\text{sig} < 0,05$), nilai t-hitung signifikan

Dari hasil analisa data pada tabel 4.3 diperoleh nilai t-hitung adalah sebesar 15,022 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai t-hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($p = 0,05$) $dk = n - 2$ ($53 - 2 = 51$) uji dua pihak, maka diperoleh nilai t-tabel = 2,007. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan nilai t-tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($15,022 > 2,007$) dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan ULP Woha Kabupaten Bima.

4.4 Pembahasan

Deskripsi variabel kepemimpinan dengan jumlah responden sebanyak 53 orang yang mendapat nilai diatas rata-rata sebanyak 69,81% (37 orang) sedangkan yang mendapat nilai dibawah rata-rata sebanyak 30,19% (16 orang). Artinya 69,81% (37 orang) setuju bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sedangkan 30,19% (16 orang) tidak setuju bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima.

Deskripsi, variabel motivasi kerja karyawan dengan jumlah data sebanyak 53 yang mendapat nilai diatas rata-rata sebanyak 71,58% (39 orang) dan yang mendapat nilai dibawah rata-rata sebanyak 26,42% (14 orang). Artinya 71,58% (39 orang) setuju bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan sedangkan 26,42% (14 orang) tidak setuju bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang bermanfaat serta menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan nilai etos yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi kerja dapat dilihat pada *Standardized Coefficient* menunjukkan koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,903 dengan tingkat signifikansi uji t sebesar 0,000. Hal ini berarti pengaruh langsung kepemimpinan pada Motivasi sebesar 90,3% persen. Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi. Artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka semakin baik pula Motivasi kepada karyawan pada Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima. Sebaliknya semakin kurang baiknya gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan maka semakin menurunnya (kurang baik) Motivasi karyawan pada Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Mandasari Astryanty, dkk (2016) bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang. Hasil dari kedua penelitian di atas konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvino Bonaparte do Rêgo, dkk (2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima yang ditunjukkan dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut berarti bahwa para karyawan yang bekerja di Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh terhadap motivasi yang dirasakan oleh para karyawan tersebut.

Adapun saran yang dapat diberikan, yaitu pimpinan di Unit Layanan Pelanggan (ULP) Woha Kabupaten Bima hendaknya selalu berupaya meningkatkan kepercayaan dan keyakinan penuh pada kemampuan bawahan. Dengan pemberian kepercayaan penuh diharapkan kreativitas karyawan bisa ditingkatkan untuk berkinerja lebih baik serta dapat meningkatkan interaksi antar-karyawan, selalu berada bersama karyawan lain, dan tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan karyawan lain merupakan hal penting untuk dapat meningkatkan motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lain selain kepemimpinan, karena selain kepemimpinan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen. Fungsi Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anum. R. Ningsih, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Madiun*. Program Studi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI MADIUN
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chukwuma, Edwin Maduka & Obiefuna Okafor. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 2, (7)
- Danang, Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Davis, Keith, 2011. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Andi Mahasetiya
- Dubrin, Andrew J., 2015. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Jakarta : Prenada Media

- Endro dan Sujiono, M, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kabupaten Pati*, *Journal UNISRI*, Vol 6, (1).
- Elvino. B. do., Rêgo, Wayan. G., Supartha & Ni Nyoman. K., Yasa. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6 (11).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Keating, Charles J. 2013 *Kepemimpinan : Teori dan Pengembangannya*. (Terjemahan Pasolong). Yogyakarta : Kanisius.
- Mandasari. A, M. Djudi Mukzam & Y. Mayowan. 2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 (1)
- Maulidar, Musnandi, S, dan Yunus, M, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh*. *Jurnal Ilmu manajemen*, Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Vol 1 No. 1.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Omollo, Pamela Akinyi & Oloko. 2015. *Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 2. (87-103)
- Puguh, Suharso, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, Jakarta : PT Indeks
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sofyan, Siregar, 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Stoner , James A.F dan C, Wankel. 2013. *Pengantar Manajemen*. Edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta : Bumi Aksara