

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DAN KEPUASAN KERJA SATBRIMOB DIY
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Tesis



Diajukan oleh

RATNA INDRA PRASETIA URAN

181104072

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DAN KEPUASAN KERJA SATBRIMOB DIY
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Disusun oleh
RATNA INDRA PRASETIA URAN
181104072

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2020**

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
DAN KEPUASAN KERJA SATBRIMOB DIY
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Diajukan Oleh
Ratna Indra Prasetia Uran
181104072

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Muhammad Mathori

Dr. Uswatun Chasanah, M.Si

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, September 2020

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
Direktur

Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2020

Ratna Indra Prasetya Uran

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.
2. Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Istri dan anak-anak tercinta yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
7. Teman-teman seprofesi di Min Ops Satlantas Polres Bantul yang selalu memberikan dorongan dan semangat.
8. Seluruh informan yang berkenan telah memberikan informasi kepada peneliti.
9. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, September 2020

Ratna Indra Prasetya Uran

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Pertanyaan Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kinerja Pegawai.....	10
B. Kepemimpinan.....	11
C. Motivasi Kerja.....	18
D. Kepuasan kerja.....	26
E. Kerangka Pikir.....	30
F. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Subyek Penelitian.....	32
B. Desain Penelitian.....	32
C. Populasi Dan Sampel.....	33
D. Variabel Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Umum.....	45
B. Hasil Penelitian.....	49

C. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Satbrimob DIY. 2) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY. 3) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY. 4) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY. 5) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY. 6) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening, dan 7) Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian dilakukan analisis data menggunakan Analisis diskriptif, metode analisis Regresi Linier Sederhana, dan Analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja Satbrimob DIY. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY. 4) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY. 5) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY. 6) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening. 7) Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya perbaikan prasarana dan sarana, manajemen merupakan hal penting, namun tanpa adanya pegawai yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu sekolah dalam melaksanakan misinya, kinerja pegawai merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga pendidikan. Mangkunegara (2007) memberikan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peran Brimob Polri berkaitan dengan tugas kepolisian adalah membantu, memperkuat, fungsi teknis kepolisian lainnya atau dalam rangka melindungi anggota kepolisian dan masyarakat yang sedang mendapat ancaman, dalam pelaksanaan tugas operasi dan menggantikan tugas kepolisian pada satuan kewilayahan apabila situasi atau sasaran tugas sudah mengarah pada tingkat kejahatan yang berkadar tinggi dan melengkapi operasi kepolisian yang dilaksanakan bersama-sama dengan fungsi kepolisian lainnya, melakukan penindakan terhadap pelaku-pelaku kejahatan yang berkadar tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan yang terorganisir senjata api, bom, kimia, biologi dan radio aktif guna mewujudkan tertib hukum serta ketentraman masyarakat

diseluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia. Brimob Polri dalam melaksanakan tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan peran yang sangat penting maka Brimob berupaya dengan melakukan berbagai cara membangun hubungan dengan antar institusi dan membangun hubungan dengan masyarakat. Dalam melaksanakan perannya, Brimob Polri perlu membangun kepercayaan masyarakat dan kerjasama dengan berbagai kalangan, baik internal Polri maupun dengan aparat pemerintah lainnya, seperti Pemerintah daerah, Satpol PP dan TNI secara komprehensif dan terintegrasi, menciptakan keamanan dan ketertiban serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sebagai pelaku pelaksana keamanan dan ketertiban bersama-sama dengan fungsi kepolisian lainnya. Dalam majalah Media Informasi menurut Sutanto (Wahyunadi, 2011), “bahwa Korps Brimob Polri harus tetap solid karena sebagai satuan pemukul atau satuan pamungkas Polri, Brimob sebagai bagian dari Kepolisian Republik Indonesia (Polri) dalam melaksanakan tugas ikut melakukan pembenahan diri melalui peningkatan dalam berbagai pembinaan seperti pembinaan mental spiritual, pembinaan peningkatan kemampuan dan pembinaan pengetahuan”.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan pelatihan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Invancevich, 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan (motivasi), (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap

tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan pelatihan kerja (Mangkuprawira, 2007). Unit Intelmob Satbrimob untuk terus berupaya memberantas n kegiatan yang sifatnya melanggar hukum guna terciptanya masyarakat tertib, aman dan tentram di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Satuan Intelijen Brimob merupakan unsur pembantu pimpinan dan pelaksana utama tugas Intelijen Korps Brimob Polri yang berkedudukan langsung di bawah Dankorbrimob Polri. Satuan Intelijen Brimob bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi Intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandiandan produk intelijen, pembentukan dan pembinaan jaringan IntelijenKepolisianbaik sebagai bagian dari kegiatan satuan-satuan atas maupun sebagai bahan masukan penyusunan rencana kegiatan operasional, peringatan dini, memberikan pelayanan administrasi dan pengawasan senjata api atau bahan peledak, orang asing dan kegiatan sosial atau politik masyarakat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal ini peneliti hanya akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu 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.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Motivasi diambil dari bahasa Inggris yaitu kata *motivation* yang berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan (Wiyono 2007). Menurut Uno (2007) motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Anoraga (2006) mengartikan motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri pegawai untuk melaksanakan tugas. Duncan dalam Uno (2007) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Diduga pegawai yang mempunyai

motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Luthans, 2006) hal ini sesuai dengan Mathis (2002:114) motivasi merupakan salah satu faktor, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Hal ini berartibahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perhatian terhadap karyawan dalam hal ini pemberian motivasi terhadap kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan tentu akan berdampak kepada rasa kepuasan yang diterima karyawan itu sendiri. Pendapat tersebut didukung Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1990) yang mengatakan motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Nurcahyani (2016) menjelaskan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi mengarah pada kepuasan kerja meningkat. Hal senada dengan penelitian Sibarani (2018), bahwa jika perusahaan memperhatikan karyawan dengan memberikan motivasi yang baik diantaranya seperti dorongan semangat dan pelatihan, yang merupakan bagian dari motivasi perusahaan kepada karyawan maka karyawan akan merasa puas terhadap apa yang diberikan, menjadikan karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya.

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu karyawan maupun faktor dari luar diri individu karyawan. Mangkunegara (2007) mengemukakan tentang dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa

kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Kedua, faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja jabatan. Hasibuan (2006) mengemukakan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Luthans (2006) mengemukakan terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya, kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Dijelaskan Luthan dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan (supervisi), dan rekan kerja. Kepuasan personel berkaitan erat dengan kualitas, dimana akan berdampak langsung pada prestasi. Salah satu cara penting untuk melihat bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja organisasi adalah interaksinya dengan masyarakat. Jika personel memberikan pelayanan/service yang baik kepadamasyarakat, tentu masyarakat akan merasa terpuaskan sehingga nantinya akan loyal pada instansi. Sebaliknya, jika personel tidak memberikan pelayanan dengan baik, maka masyarakat tidak merasa puas

dan cenderung meninggalkan organisasi untuk beralih ke organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan yang optimal.

Kinerja Satbrimob DIY yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kualitas instansi, agar kinerja pegawai tersebut tercapai maka pegawai sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki tanpa mengenal waktu dan menghitung pamrih rajin masuk bekerja.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ada kecenderungan kinerja personel menurun sehingga diperlukan variable yang bias mendukung kinerja personel.

C. Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Satbrimob DIY ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Satbrimob DIY ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Satbrimob DIY ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY ?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY ?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening?

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Satbrimob DIY.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening
7. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan :

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan teori mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY.

2. Manfaat Praktis

- a. Membantu Satbrimob DIY untuk menemukan sekaligus memecahkan permasalahan tentang rendahnya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Satbrimob DIY dalam membuat kebijakan agar pegawai termotivasi dan mempunyai kepuasan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja Satbrimob DIY. Sebagai salah satu bahan masukan bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Pegawai

1. Konsep Dasar Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979). Berasal dari akar kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an undertaking*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*) (Mangkuprawira 2007).

Mathis dan Jackson (2004) mendefinisikan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut. (1) Kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.

Mangkunegara (2004) mengungkapkan pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Prawirosentono (2009) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan (pegawai) dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Rauch dan Behling (1984), adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Bagaimanapun juga keberhasilan seseorang atau suatu bisnis

akan sangat tergantung dari usaha yang dilakukan oleh seseorang atau bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi yang berhasil memiliki sebuah ciri utama yang membedakan dengan organisasi yang tidak berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Drucker (1967), mengemukakan bahwa manajer merupakan sumberdaya pokok yang paling langka dalam setiap organisasi bisnis. Dan menurut Jack Welch yang dikutip Randall dan Susan (1997), bahwa kami bukanlah pemimpin dalam hal-hal ini (industri otomotif). Satu satunya cara kami untuk dapat berkompetisi ialah dengan menggunakan manusia. Inilah satu satunya yang dimiliki manusia. Budaya anda dan bagaimana memotivasi serta memperdayakan dan mendidik karyawan anda merupakan hal yang dapat membuahkan hasil mengagumkan.

Kepemimpinan menurut Tianto (2004), adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Menurut Terry (1960), seperti yang dikutip oleh Yukl (1994), menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok dengan suka rela”. Tannenbau, Weshler dan Messarik (1959), seperti yang dikutip oleh Yukl (1994), mendefinisikan kepemimpinan sebagai “pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu”. Koontz dan O’Donnel (1972), seperti yang dikutip oleh Yukl (1994), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses

mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Terry seperti yang dikutip oleh Winardi (2000), mengatakan bahwa kepemimpinan mencakup arti :

- a. *Skill* untuk mencari arah, menunjukkan jalan, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk membina orang-orang untuk menunjukkan alat-alat yang tepat guna mencapai hasil.
- b. Kemampuan untuk mencapai kerjasama dan loyalitas. Pemimpin berkemauan untuk mengusahakan agar orang bekerjasama dan bekerja ke arah tujuan yang sama.
- c. Keberanian untuk bekerjasama terus sampai tugas yang diberikan selesai.

Kepemimpinan pada umumnya didefinisikan sebagai suatu pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan bertindak secara suka rela menuju pencapaian tujuan kelompok. Pengaruh ini ditimbulkan melalui hubungan pribadi yang efektif antara pemimpin dan pengikut serta menjadikan pengikut memiliki pribadi yang lebih baik. Agar pemimpin bisa menyelaraskan pribadi pengikutnya dengan lebih baik, maka pemimpin harus berada pada level yang lebih baik dari pengikutnya. Dengan menjadi lebih tinggi keadaannya berarti pemimpin matang secara psikologis, yang berarti pemimpin tersebut dapat berfungsi sepenuhnya atau dapat menggunakan semua kemampuannya (Bennis, 1989).

Pemimpin teladan memiliki lima ciri pengetahuan, yaitu: mengetahui diri sendiri, mengetahui pekerjaan, mengetahui organisasi, mengetahui bisnis yang digeluti dan mengetahui dunia (Jaspers, 1954 seperti yang dikutip oleh Hitt, 1993).

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin (Solso, 1998 dalam Tondok, 2004).

1. Karakteristik Kepemimpinan

Sehubungan dengan kesuksesan pemimpin, Davis seperti yang dikutip oleh Toha (1983), merumuskan empat karakteristik umum yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja organisasi, yaitu:

- a. Kecerdasan. Hasil penelitian membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang menarik adalah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Pemimpin mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Pemimpin bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang instrinsik dibanding ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri, kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak padanya, sehingga pemimpin tersebut mempunyai orientasi pada karyawan.

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1990). Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James MacFregor Gurns yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Berry dan Houston, 1993).

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional tepat diterapkan untuk situasi yang sifatnya non rutin. Sementara itu, Pawar dan Eastman (1997) menegaskan bahwa organisasi akan lebih bersedia menerima kepemimpinan transformasional apabila adaptasi (dan bukannya efisiensi) merupakan tujuannya. Sebaliknya, situasi yang fokusnya pada mempertahankan status quo dan mencapai sasaran yang lebih spesifik lebih cocok dengan kepemimpinan transaksional yang menekankan pada

klarifikasi sasaran, penggunaan insentif dan imbalan untuk memacu prestasi karyawan, dan fokus pada penyelesaian tugas (Bass dan Avolio, 1994).

Tichy dan Ulrich, 1987 (dikutip Tjiptono dan Syakhroza, 1999) menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional cenderung menghambat kebutuhan organisasi akan perubahan. Pemimpin transaksional cenderung tetap bergantung pada upaya mencari solusi teknis atas masalah yang timbul atau menerapkan perubahan selanjutnya karena tidak punya visi alternatif.

Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi teknis, politis dan kultural baru; memobilisasi komitmen pada visi tersebut; dan melembagakan perubahan sehingga tidak mungkin kembali ke visi lama. Jadi, keterampilan pokok pemimpin transformasional bukan hanya dalam penciptaan visi, tetapi juga merealisasikan perubahan dalam level teknis, politis, dan kultural. Pemimpin transformasional dapat mengubah *status quo* dalam organisasinya dengan cara mempraktekkan perilaku yang sesuai dengan proses transformasi. Jika cara-cara lama dinilai tidak lagi sesuai, maka pemimpin akan menyusun visi baru mengenai masa depan dengan fokus strategi dan motivasional.

Tabel 2.1. Kepemimpinan Transaksional Versus Transformasional

Pemimpin Transaksional
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Contingent reward</i>: Kontrak pertukaran imbalan untuk upaya, menjanjikan imbalan bagi kinerja baik, menghargai prestasi kerja. 2. <i>Manajemen by exception (Active)</i>; mengawasi dan mencari penyimpangan dari berbagai aturan dan standar, mengambil tindakan korektif. 3. <i>Manajemen by exception (passive)</i>: melakukan intervensi hanya bila standar tidak tercapai. 4. <i>Laissez fire</i>: melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.

Sumber: B.M. Bass (1990) dalam Luthans (1995)

Pemimpin Transformasional
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Charisma</i>: memberi visi dan <i>sense of mission</i>, menanamkan rasa bangga, mendapatkan respek, dan kepercayaan. 2. <i>Inspiration</i>: mengkomunikasikan ekspektasi tinggi, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara yang sederhana. 3. <i>Intellectual stimulation</i>: mempromosikan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati. 4. <i>Individual consideration</i>: memberikan perhatian personal, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Sumber: B.M. Bass (1990) dalam Luthans (1995)

Selanjutnya Burns (dalam Pavar dan Eastman, 1997) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burns (dalam Pavar dan Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller (1992) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional.

Burns (dalam Pavar dan Eastman, 1997 dalam Tondok, 2004) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.

C. Motivasi Kerja

1. Konsep Dasar Tentang Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi". Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar menyetujui pandangannya tentang motivasi, diantaranya ialah : (Uno, 2007) mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2004) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Hasibuan (2008) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau

bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Moekijat (2002) mengartikan bahwa:“ motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”. Fred Luthans (1995: 141) menegaskan bahwa “*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive. Thus, the key to understanding the process of motivation lies in the meaning of, and relationship between, needs, drives, and incentives*”.

Dengan demikian, motivasi sebagai sebuah proses yang bermula dari kekurangan dalam hal fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif. Berdasarkan definisi ini ada tiga hal penting dalam proses motivasi yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan yang lainnya yaitu : kebutuhan-kebutuhan, dorongan-dorongan, insentif-insentif. Dari ketiga hal ini dapat dijelaskan bahwa : (1) kebutuhan, tercipta ketika ada ketidakseimbangan psikologis atau fisiologis, (2) dorongan, biasanya disebut yang terbangun untuk meredakan kebutuhan, (3) insentif, merupakan segala sesuatu yang akan meredakan dan mengurangi dorongan dengan memenuhi insentif cenderung untuk mengembalikan keseimbangan psikologis dan fisiologis dan akan mengurangi atau menghilangkan dorongan.

Pendapat-pendapat tentang motivasi tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan (pegawai) untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja

(kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

2. Pentingnya Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi menurut sumber yang menimbulkan dibedakan dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi instrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, oleh karena itu, seorang pegawai harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat terhadap Tri Dharma Pendidikan.

Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu teori isi (*content*), dan teori proses. Teori motivasi isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan “apa” yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (Bangun, 2012). Beberapa tokoh dalam teori isi antara lain :

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menurut Robbins (2006). Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki.

Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, kebutuhan kedua adalah keamanan, rasa aman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan bergaul, bermasyarakat, setelah kebutuhan sosial terpenuhi, kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan atau penghormatan, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Pendapat ini diantaranya diungkapkan pula oleh Siagian (2006, Usman (2006) dan Manullang (2006).

Teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer secara konseptual terdapat persamaan antara teori Maslow dan Alderfer, karena *Existence Needs*, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologis dan keamanan dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. *Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya kebutuhan sosial dan penghargaan senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut Maslow, dan *Growth Needs* adalah keinginan untuk aktualisasi diri sama dengan hierarki kelima dari Maslow (Siagian 2006). Pendapat ini diantaranya diungkapkan pula oleh Bangun (2012).

Teori Motivasi Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak, karena manusia menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan kondisi obyektif yang dihadapinya antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya (Robbins, 2006).

Teori Dua Faktor. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg, menurut Robbins seperti yang diungkapkan Siagian (2006) yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu), sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Dari konsep teori dua faktor dapat diketahui bahwa perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor tersebut (Bangun, 2012).

Teori X dan Y dari McGregor berasumsi bahwa kedua konsep X dan Y adalah berbeda. Manusia sebagai teori X (negatif) dan teori Y (positif). Teori X mengasumsikan bahwa manusia tidak menyukai bekerja, menghindari tanggung jawab, harus dipaksa agar berprestasi dan kurang mandiri. Teori Y mengasumsikan bahwa manusia suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab dan dapat mengarahkan dirinya (Usman, 2006). McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh karena itu, diusulkannya ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan (Bangun, 2012).

Teori Motivasi David McClelland.. Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kelompok pertemanan atau afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) (Bangun, 2012).

Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan besar, dengan pendapatan yang besar akhirnya dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Hasibuan, 2008).

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, sebab setiap orang menginginkan: (1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja, (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, (3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, (4) kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi, ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh kebutuhan afiliasi.

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh pimpinan ditumbuhkan secara sehat, menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik

dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga seseorang akan meningkatkan semangat kerjanya.

Teori Penentuan Tujuan. Menurut Hanafi dalam Bangun (2012) Teori Penentuan Tujuan. mengungkapkan bahwa jika tujuan cukup spesifik dan menantang, tujuan dapat menjadi faktor pemotivasi yang efektif baik untuk individu maupun untuk kelompok. Motivasi juga semakin meningkat apabila individu dilibatkan atau berpartisipasi dalam penentuan tujuan. Umpan balik yang akurat dan cepat juga bermanfaat dan didapatkan untuk mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu, jadi menurut pendapat Wilson Bangun, dan Hanafi sudah sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Edwin Locke yaitu "bahwa niat-niat untuk bekerja menujusasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja"

Teori Penguatan (Teori motivasi *reinforcement*) mencoba menjelaskan peranan balasan dalam membentuk perilaku tertentu. Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (*rewarding*), maka perilaku tersebut akan diulangi lagi di masa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau *punishment*) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang (Hanafi, 1997). Sesuai pendapat Robbins dalam teori penguatan mempunyai pendekatan perilaku (*behavioristik*), yang berargumen bahwa penguatanlah yang mengkondisikan perilaku. Bangun (2012) berpendapat teori penguatan ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Teori Keadilan (*Equity Theory*) pendapat Bangun (2012) mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang diberikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Berdasarkan perbandingan tersebut, sebagai konsekuensi akan diperoleh dua kemungkinan antara lain keadilan dan ketidakadilan. Sesuatu dikatakan adil apabila masukan-masukan sebagai sumbangan mereka kepada perusahaan sama dengan apa yang dirasakannya mereka terima dari perusahaannya. Sebaliknya, ketidakadilan terjadi apabila masukan-masukan sebagai sumbangan mereka kepada perusahaan tidak sama dengan apa yang mereka terima dari perusahaan.

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom, Robbins menyimpulkan "bahwa karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat" (Robbins 2006).

Mengacu pada uraian teori di atas, secara konseptual dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja pegawai. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang pegawai biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Indikator motivasi kerja menurut Usmara (2009) yaitu: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dirumuskan definisi operasional motivasikerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan yang telah ditetapkan yang terlihat dalam dua dimensi yaitu: (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dorongan internal indikatornya: prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Dimensi dorongan eksternal, indikatornya: promosi, dan pertumbuhan. Motivasi kerja seorang pegawai sangat penting untuk peningkatan kinerja pegawai, dengan motivasi yang dimiliki maka pegawai dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

D. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Aktivitas dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah kompleks. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. As'ad (1995) mengemukakan bahwa “bekerja mengandung arti melaksanakan satu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dinikmati oleh manusia yang bersangkutan”. Dari pendapat tersebut diartikan bahwa tujuan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan kepuasan. Kepuasan disini dapat berupa kepuasan lahir maupun kepuasan batin. Kepuasan lahir adalah kepuasan untuk mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan primer seperti makan, minum, perumahan, pendidikan dan kesehatan. Sedangkan kepuasan batin adalah kepuasan yang berkaitan dengan penghargaan dan penuntutan

yang berkaitan dengan penghargaan dan pengakuan yang menurut Maslow disebut kepuasan atau kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Sedangkan kepuasan yang akan dibahas dalam hal ini adalah kepuasan yang berkaitan dengan masalah kerja atau kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sifatnya individual, artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama sesuai dengan sifat nilai yang berlakunya pada dirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Jadi tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari sejauh mana kebutuhan-kebutuhan dapat terpenuhi oleh lingkungan kerjanya.

Dalam suatu organisasi kepuasan kerja harus mendapatkan perhatian kerja yang cukup besar pula, karena dengan adanya kepuasan kerja maka seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Martoyo (1992) yang menyatakan “bila kepuasan kerja terjadi, pada umumnya akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya.”

Secara umum kepuasan kerja menyangkut tentang sikap seseorang mengenai pekerjaannya dan berbagai hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang Ibrahim (1983). Sedangkan menurut Hoppeck dalam tulisan As'ad (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari karyawan atau pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan

memuaskan kebutuhannya. Sementara itu Tiffin seperti yang dikutip As'ad (1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagaimana dikemukakan As'ad (1995) yang memberikan batasan secara sederhana dan operasional bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mengandung arti bahwa konsepsi kepuasan kerja adalah sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor kepuasan kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Belbin yang dikutip As'ad (1995) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketetaraman kerja, kondisi kerja, dan kepuasan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan kerja didalam pekerjaan,

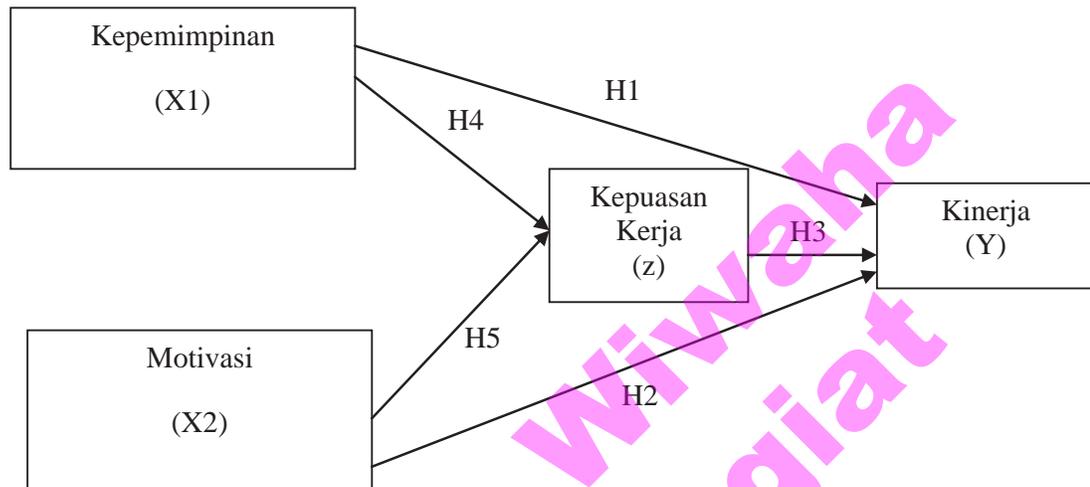
ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sementara itu As'ad (1995) sendiri berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyangkut kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

E. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis Penelitian

H1 : ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Satbrimob DIY.

H2 : ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY

H3 : ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Satbrimob DIY

H4 : ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY.

H5 : ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Satbrimob DIY

- H6 : ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening
- H7 : ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja Satbrimob DIY sebagai variabel intervening

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subyek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Satbrimob DIY sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satbrimob DIY dan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008: 149) sedangkan metode penelitian yang dipilih penulis adalah metode penelitian survei yang oleh Efendi dan Singarimbun (2006) diartikan sebagai penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dengan alasan keperluan penulis dalam melakukan penjajakan (eksplorasi), pengujian hipotesis dan melakukan evaluasi berkenaan dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Unit Intelmob Satbrimob.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang 50 diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh personel Satbrimob DIY.

D. Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (*independent Variabel*)

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas / X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

Z = Kepuasan kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat / Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya :

Y = Kinerja pegawai

3. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variabel sebagai berikut :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979). Berasal dari akar kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete*

an understaking), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*) (Mangkuprawira 2007).

Kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2008:55).

Kepemimpinan adalah Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya Robbin (2006) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Instrumen Penelitian

Jenis instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan baik data mengenai variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja pegawai menggunakan angket/kuesioner. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang

digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang responden ketahui.

Keuntungan memakai angket menurut Arikunto (2006): (1) tidak memerlukan hadirnya peneliti, (2) dapat dibagikan secara serentak kepada semua responden, (3) dapat dijawab oleh responden menurut waktu luang responden, (4) dapat dibuat anonim, sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu menjawab, (5) dapat dibuat terstandar, sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Jenis angket yang digunakan adalah angket dengan pertanyaan tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan, berdasarkan persepsi masing-masing. Pilihan atas angket dengan pertanyaan tertutup didasarkan atas pertimbangan membantu responden agar dapat menjawab dengan cepat, serta untuk keperluan efisiensi dan efektifitas analisis data.

a. Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.1 Indikator Instrumen Kinerja Karyawan

Alat Ukur	Ruang Lingkup Yang Diamati	Indikator	Keterangan
Lembar Penilaian	Kesuksesan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan	1) kualitas pekerjaan 2) kuantitas pekerjaan 3) kreativitas 4) tanggung jawab 5) kerjasama 7) keselamatan kerja 8) loyalitas	Kuesioner

b. Kepuasan Kerja

Tabel 3.2 Indikator Instrumen Kepuasan kerja

Alat Ukur	Ruang Lingkup Yang Diamati	Indikator	Keterangan
Lembar Penilaian	Adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1) mutu kerja yang diselesaikan 2) rencana kerja terlebih dulu sebelum mengerjakan 3) selalu memberikan laporan hasil pekerjaan kepada atasan anda teliti dalam bekerja 4) Melaksanakan tugas dengan langkah dan prosedur yang benar 5) kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan 6) berani dalam mengambil keputusan 7) dapat memanfaatkan peluang untuk melakukan pekerjaan ekstra 8) selalu berusaha dalam pengembangan diri 9) Hubungan kerjasama sesama karyawan dapat terjalin dengan baik 	Kuesioner

c. Pengukuran variabel Kepemimpinan

Tabel 3.3 Indikator Instrumen Kepemimpinan

Alat Ukur	Ruang Lingkup Yang Diamati	Indikator	Keterangan
Lembar Penilaian	cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut maka yang ditekankan adalah perilaku bawahan sebagai reaksi terhadap gaya kepemimpinan yang ada	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pemimpin selalu berupaya mencari akar permasalahan, 2) Pemimpin bersifat direktif yaitu membiarkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas. 3) Pemimpin selalu mendukung, bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. 4) Pemimpin berusaha untuk memberikan kemampuannya untuk memberikan kesempatan bagi pemuasan kebutuhan bawahan. 5) Pemimpin anda berusaha untuk menunjukkan kemampuannya untuk membantu dan memberi petunjuk pada mereka dalam memenuhi kebutuhan mereka. 6) Pemimpin selalu menunjukkan kemampuannya untuk membuat pemuasan kebutuhan pada efektivitas pelaksanaannya 	Kuesioner

d. Pengukuran variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.4 Indikator Instrumen Motivasi

Alat Ukur	Ruang Lingkup Yang Diamati	Indikator	Keterangan
Angket	Tingkah laku yang mengarah kepada adanya motivasi dalam mencapai standar keberhasilan kerja	1) Hasil yang diperoleh di pekerjaan 2) Pekerjaan yang langsung dapat dilihat hasilnya 3) Pekerjaan yang memerlukan banyak berfikir / penuh tantangan 4) Pekerjaan saya bermanfaat bagi yang lain 5) Mengerjakan sesuatu dengan menggunakan kemampuan sendiri 6) Pujian / pengakuan yang diberikan oleh atasan setelah menyelesaikan satu tugas pekerjaan	Kuesioner

2. Uji Validitas dan Reliabilitas**a. Uji Validitas**

Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen” (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini uji validitas instrumen menggunakan validitas konstruk dan validitas isi. Untuk menguji validitas konstruk, digunakan pendapat para ahli, setelah instrumen dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori-teori tertentu, selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli (Sugiyono, 2006) yaitu Pembimbing tesis. Validitas logis, untuk memperoleh instrumen yang memiliki validas logis baik dari segi isi maupun konstruk, instrumen ini dibuat dan disusun dalam

sebuah kisi-kisi yang memuat variabel-variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur dan dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006). Reliabilitas diuji dengan menggunakan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian dan skala bertingkat (Arikunto, 2006).

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen dipakai pendapat Nunnally dalam Gozali (2002) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Item instrumen yang dianggap reliabel dalam penelitian ini adalah item dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian dilakukan analisis data menggunakan:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

(Sugiyono, 2002). Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat simpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis ini digunakan untuk keperluan deskripsi data, yang mana digunakan tabel distribusi frekuensi untuk setiap variabel. Tabel distribusi frekuensi data dibuat dengan cara menentukan kelas interval. Untuk menentukan banyak kelas berpedoman pada aturan Strurges (Mustafa, 1992). Langkah pertama adalah pembuatan daftar distribusi frekuensi, dilakukan dengan cara:

- 1) Menentukan rentang kelas per Variabel yaitu : Nilai terbesar - nilai terkecil
- 2) Menentukan banyaknya kelas interval, yaitu berdasarkan skala likert yaitu 5,
- 3) Menentukan panjang kelas interval, dengan menggunakan rumus

hasil:

$$I = \text{Nilai terbesar-nilai terkecil} / \text{banyaknya kelas}$$

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang bersifat hitungan statistik dengan menerapkan rumus-rumus untuk menguji kebenaran data teori dan hipotesis. Pertimbangan menggunakan analisis kuantitatif adalah kesesuaian model konseptual, karakteristik pengukuran dan jenis data penelitian ini, oleh karena itu metode analisis yang paling cocok dalam

penelitian adalah metode analisis Regresi Linier Sederhana menurut Damodar Gujarati (1995), rumusnya sebagai berikut.

- a. Menyusun Model Regresi sederhana

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

- b. Menyusun Model Regresi berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

- c. Pengujian Hipotesis

- 1) $t_{sig} > 0,05$ keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0), artinya koefisien regresi variabel independent, yaitu X tidak berbeda dengan nol atau dengan kata lain variabel X tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y).
- 2) $t_{sig} < 0,05$ maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya koefisien regresi variabel independent variabel tersebut berbeda dengan nol, atau dengan kata lain variabel independent X tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dalam penelitian ini taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 5%. Perhitungan dalam penelitian ini akan menggunakan alat Bantu komputer dengan program SPSS .

- d. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel

intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Dalam analisis jalur hanya menggunakan X baik sebagai variabel bebas maupun variabel terikat, untuk itu variabel Y_1 diganti menjadi X_3 , variabel Y_2 diganti menjadi X_4 , sehingga model regresi untuk pengaruh X_1 dan X_2 di atas menjadi :

$$X_3 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sementara model regresi dengan memasukkan variabel mediator menjadi:

$$X_4 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_3 + b_4 X_2 X_3$$

Langkah-langkah dalam analisis jalur adalah membuat diagram jalur

Hubungan antara X_1 dengan X_3 , X_1 dengan X_4 , X_2 dengan X_3 , X_2 dengan X_4 dan X_3 dengan X_4 adalah hubungan kausal. Sedangkan hubungan antara X_1 dengan X_2 , merupakan hubungan korelasional.

Persamaan struktur dari diagram jalur tersebut adalah:

$$X_3 = p_{31} X_1 + p_{32} X_2 + \varepsilon_1$$

$$X_4 = p_{41} X_1 + p_{42} X_2 + p_{43} X_3 + \varepsilon_2$$

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat