

"Tema: 5 (Kewirausahaan, Koperasi dan UMKM)

**PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ANTARA
KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA STUDI PADA WARUNG ANGKRINGAN**

Prayekti

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Yekti_feust@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja serta mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dengan kinerja. Sebagai variabel penelitian adalah Kepemimpinan, Kinerja dan Motivasi kerja. Populasi penelitian warung angkringan di Kelurahan Sinduharjo Ngaglik Sleman, dengan ukuran sampel sebesar 34. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling*. Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini digunakan angket/kuisisioner. Teknik Analisis data menggunakan Regresi linear serta analisis jalur. Hasil penelitian Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara Kepemimpinan dengan kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of leadership and work motivation on performance and to know the role of work motivation as an intervening variable between leadership and performance. As a research variable are leadership, work performance and motivation. The study population food stall in the village of Sleman Ngaglik Sinduharjo, with a sample size of 34. The sample in this research technique using accidental sampling. To get the data in this study used questionnaire / questionnaire. Data analysis techniques use linear regression and path analysis. The results of leadership research have a positive and significant influence on performance. Work motivation has a positive and significant influence on performance. Leadership has a positive and significant influence on work motivation. Leadership directly influences positively and significantly on performance. The findings show that work motivation does not act as an intervening variable between leadership and performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Usaha warung angkringan atau yang dikenal dengan nama warung angkringan. Warung Angkringan juga terkenal sebagai tempat yang *egalitarian* karena bermacam-macam pelanggan yang datang tanpa membeda-bedakan *strata sosial*. Para pelanggan

dapat menikmati makanan sambil bebas ngobrol sehingga larut malam, meskipun tak saling kenal dengan obrolan tentang bermacam-macam topik dari yang biasa-biasa sampai yang serius. Harganya yang murah dan tempatnya yang santai membuat angkringan sangat populer.

Warung angkringan sebagai salah satu usaha kecil mikro mempunyai ketahanan yang luar biasa. Karena ditengah serangan warung-warung besar atau dalam hal ini adalah rumah makan dengan skala besar, warung angkringan tetap eksis berhasil hidup. Tentunya keberhasilan kinerja dari usaha warung tersebut sangatlah tergantung pada pengelolaannya yaitu pada pemiliknya yang sekaligus sebagai pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu elemen yang penting dalam keberhasilan kinerja. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Armanu, 2005:61).

Hasil penelitian dari Srivastava dkk. (2006) bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja. Untuk mencapai kinerja, seorang pemimpin harus memiliki motivasi yang tinggi. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi yang baik. Houlfort, (2001) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk pada penelitian korelasional. Sebagai variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kinerja, dan motivasi kerja. Masing-masing variabel diukur dengan beberapa indikator pertanyaan penelitian (*Scale Item*) yang disesuaikan dengan kondisi obyek penelitian dan referensi dari beberapa jurnal. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah 75 warung angkringan di kelurahan Sinduharjo Kecamatan Ngaglik Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Ukuran sampel yang diambil adalah sebesar 40 % dari populasi. Hal itu beralasan karena ukuran sampel yang dapat diterima

minimum ialah 10% (Kuncoro, 2003). Sehingga ukuran sampel yang diambil adalah $75 \times 45\% = 33,75 = 34$. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan.

Selanjutnya data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui pendistribusian kuesioner yang diantar langsung kepada responden yang wilayahnya dapat dijangkau oleh peneliti. Pengukuran skor indikator dari masing-masing variabel menggunakan skala 1 sampai 5. Skala 1 berarti sangat tidak setuju, dan terbesar 5 menunjukkan sangat setuju. Setelah data diuji validitas dan reliabilitasnya maka data dianalisis menggunakan regresi serta analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data karakteristik responden, bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebesar 59%. Menurut usia, sebagian besar responden yaitu 35 %, berusia antara 37 sampai 41 tahun. Usia tersebut merupakan usia yang cukup produktif. Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden 59 % adalah berpendidikan STA (Sekolah Tingkat Atas). Jika dihubungkan dengan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki dengan berpendidikan STA (Sekolah Tingkat Atas) yaitu berjumlah 14.

Setelah data penelitian dinyatakan semuanya valid dan reliabel, selanjutnya data dideskripsikan berdasarkan variabel penelitian, Secara deskripsi sebagian besar, 56 % dari responden menyatakan setuju berdasarkan Kepemimpin dengan indikator antara lain adanya kejelasan dalam memberikan instruksi pekerjaan, mempunyai hubungan baik . Untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan 68 % dari responden menyatakan setuju berdasarkan Motivasi Kerja, dengan indikator antara lain perlunya kemandirian serta lingkungan yang mendukung. Sebagian besar yaitu 41 % dari responden menyatakan setuju terhadap Kinerja, dengan indikator antara lain dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditentukan.

Berdasarkan pada tabel, terlihat bahwa R. Square untuk kepemimpinan dengan kinerja adalah sebesar 0,608 atau 60,8%. Nilai 60,8% artinya kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebesar 60,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya R. Square untuk motivasi dengan kinerja sebesar 0,501, artinya motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 50,1%. Kemudian R. Square untuk kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,916, artinya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 91,6%.

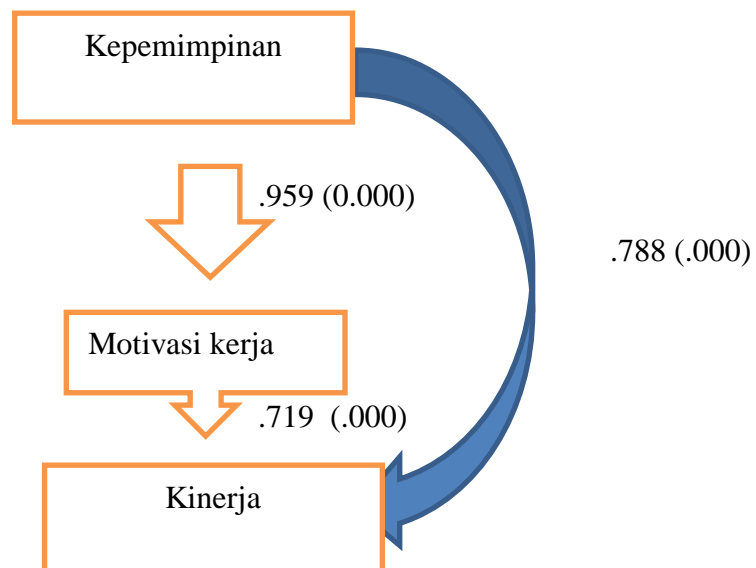
Hasil analisis menggunakan regresi seperti terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil analisis Regresi

Variabel dependen	Variabel independen	β	R. Square	sig
Kinerja	kepemimpinan	0,788	.608	.000
Kinerja	motivasi	.719	.501	.000
Motivasi kerja	kepemimpinan	.959	.916	.000

*p < .05

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, penelitian ini menggunakan analisis jalur seperti yang diusulkan oleh Baron & kenny (1986). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dengan menggunakan analisis jalur dapat diketahui, pengaruh langsung yaitu kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0.788. sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan dengan kinerja melalui motivasi kerja yaitu $0.959 \times .719 = 0.6895$. Menurut Baron dan Kenny (1986), secara umum sebuah variabel merupakan mediasi atau intervening yang efektif ketika dalam peranan total, porsi jalur peranan tidak langsung lebih besar dibanding dengan peranan secara langsung. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung yaitu $0.6895 < 0.788$. Dengan kata lain bahwa pengaruh tidak langsung (0.6895) lebih kecil dari pengaruh langsung (0.788) sehingga motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi atau intervening antara kepemimpinan dengan kinerja.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama variabel kepeimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh hasil F sebesar 27,143 dengan nilai sig 0,000. Kepemimpinan secara langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $\alpha = 5 \%$. Selain itu Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $\alpha = 5 \%$. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan $\alpha = 5 \%$. Motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alberto Aragón -Correa, Víctor J . García-Morales, Eulogio Córdón -Pozo. 2007. Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management* 36 : 349 – 359
- Armanu Thoyib, 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja 61 , *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 60- 73
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.

- Houliort, Nathalie, Am Elie Nantel-Vivier, Richard Koestner, And Natasha Leke. 2002. The Impact Of Performance-Contingent Rewards On Perceived Autonomy And Competence. *Motivation And Emotion*, Vol. 26, No. 4
- Johnson C. Merle, Redmon William K., 2004. Mawhinney Thomas C., *Handbook of Organizational Performance (Terjemahan)*, Cetakan Pertama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Khan, Shahid Nawaz.2010. Impact of Authentic Leaders on Organization Performance. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 12.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 2*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Kuncoro Mudrajad, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Li, Weidong; Amelia M. Lee and Melinda A. Solmon. 2005. Relationships Among Dispositional Ability Conceptions, Intrinsic Motivation, Perceived Competence, Experience, Persistence, and Performance. *Journal Of Teaching In Physical Education*, 2005, 24, 51-65
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Oluseyi A. , Shadare dan Hamed, T. Ayo. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 16: h:7-17
- Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Srivastava, Abhishek, Kathryn M., Bartol Edwin A. Locke. 2006. Empowering Leadership In Management Teams: Effects On Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance. *Academy Of Management Journal* 2006, Vol. 49, No. 6, 1239–1251.
- Wang, Gang., In-Sue Oh, Stephen H. Courtright, dan Amy E. Colbert. 2011. Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group Organization Management*, 36 (2) h. 223-270.
- Yun, Seokhwa, Riki Takeuchi, Riki Takeuchi, Wei Liu. 2007. Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology* 2007, Vol. 92, No. 3, 745–756.