

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN NGUNUT KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**RIYANTIK**

Universitas Islam Kadiri, Kediri

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung; (2) Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung; dan (3) Mengetahui faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Hal ini menunjukkan bukti bahwa kepemimpinan dan pelatihan kerja yang dijalankan dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung; (2) Variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung; dan (3) Pelatihan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai akan selalu meningkat pada saat pelatihan sering dilaksanakan untuk meningkatkan ketrampilan kerja pegawai.

### **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Suatu organisasi tidak dapat berjalan kalau tidak ada manusia didalamnya oleh karena suatu organisasi merupakan sekelompok manusia dari berbagai latar belakang berbeda baik kepribadian, pendidikan, lingkungan, status ekonomi, dan sebagainya yang disatukan dalam satu tujuan yang sama dalam satu perusahaan.

Komunikasi adalah proses mengirimkan dan menerima pesan; sedangkan komunikasi yang efektif terjadi kalau individu mencapai pemahaman yang sama, merangsang pihak lain melakukan tindakan, dan mendorong orang untuk berfikir dengan cara yang baru. Untuk membentuk suatu kerjasama pada setiap anggota organisasi sangat diperlukan komunikasi yang baik.

Komunikasi bukan hanya memberikan makna tetapi juga harus dapat dipahami oleh pihak yang diajak berkomunikasi. Komunikasi dalam suatu

organisasi merupakan suatu faktor keberhasilan suatu organisasi, apabila komunikasi antara atasan bawahan atau satu karyawan dengan karyawan lain mengalami masalah maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga yang merasakan kerugian tidak hanya karyawan tetapi juga perusahaan.

Komunikasi pada organisasi dapat berasal dari internal dan eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mencakup seluruh aliran informasi diantara semua karyawan yang berada dalam organisasi. Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang terjadi antara pihak perusahaan dengan pihak luar perusahaan menurut. Kesalahan yang paling sering dialami oleh organisasi adalah kesalahan persepsi dari pemberi kepada penerima informasi. Aliran komunikasi internal dibedakan menjadi 3 bagian yaitu: komunikasi ke bawah (komunikasi dari atasan ke bawahan), komunikasi ke atas (dari bawahan ke atasan), komunikasi ke samping (komunikasi antar rekan kerja).

Pada era saat ini, sudah banyak yang melupakan pentingnya komunikasi dalam

organisasi karena banyak yang lebih mementingkan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan berkomunikasi dengan pihak-pihak yang ada di dalam organisasi. Diperlukannya kerjasama antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, kalau organisasi mengalami penurunan salah satu faktor utama yaitu terjadinya komunikasi yang buruk yang terjadi di dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan, bentuk pengaruhnya didasari karena memiliki posisi di dalam suatu organisasi menurut (Robbins, 2008). Definisi lain kepemimpinan menurut (Yukl, 2008) merupakan sebuah proses pengaruh sosial yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam satu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan mendorong sejumlah orang untuk bekerja sama dalam melaksanakan setiap kegiatan untuk tujuan bersama menurut Nawawi dan Hadari (2008).

Suatu organisasi tidak dapat berjalan kalau tidak ada seseorang yang menempati posisi pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk mengarahkan semua pihak yang berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sama. Seorang pemimpin bukan hanya seseorang yang memiliki posisi penting di dalam organisasi tetapi seseorang yang memiliki jiwa sebagai pemimpin, menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari melalui pelatihan ataupun buku-buku tetapi jiwa seorang pemimpin sudah ada sebagai naluri di dalam diri seseorang untuk memberi pengaruh bagi individu lain. Pada keadaan saat ini, setiap organisasi memiliki ketentuan sebagai pemimpin bukan hanya jiwa kepemimpinan tetapi juga pengalaman, kesamaan latar belakang, dan kualifikasi.

Menjadi seorang pemimpin tidak lepas dari permasalahan yang terjadi di organisasi, dikarenakan banyaknya kepentingan yang ada di dalam organisasi maka pemimpin memiliki kewajiban untuk melakukan tindakan untuk menyelesaikan tanggung jawab di organisasi atau mempertahankan kepentingan kelompok-kelompok tertentu. Tidak sedikit dari seorang pemimpin yang memanfaatkan jabatan

sebagai sarana untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Kepemimpinan yang berhasil dapat terlihat dari hasil yang diterima yaitu hasil kerja dari setiap karyawan dan perilaku yang dihasilkan, karena perilaku seorang pemimpin akan terlihat dari bawahannya. Salah satu faktor yang membantu keberhasilan seorang pemimpin yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual juga dibutuhkan tetapi untuk memahami karyawan, memotivasi juga membuat apa yang harus dilakukan pada jangka panjang. Menurut Robbins (2008) ada beberapa komponen kecerdasan emosional dalam kepemimpinan yaitu : kesadaran diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Menjadi seorang pemimpin diharapkan menjadi sosok yang dapat dipercaya karena merupakan dasar seseorang dapat memimpin orang lain.

Seorang pemimpin dituntut berfikir jangka panjang yang meliputi POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) sehingga seluruh perencanaan dapat terlaksana dengan baik. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya yang merupakan suatu ciri yang khas yang tidak dapat dilepaskan dari diri pemimpin. Ada beberapa gaya kepemimpinan menurut Rivai (2005) yaitu: otokratis, demokratis, birokratis, neurokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan digunakan seorang pemimpin untuk mengendalikan dan memberikan pengaruh kepada bawahan untuk berpartisipasi mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin bukan hanya memberikan perintah tetapi memberikan contoh sehingga bawahan dapat menghormati pemimpinnya dan berfikir sejalan dengan pemikiran pemimpin serta terciptanya lingkungan kerja yang baik. Kemampuan dan pengetahuan seorang karyawan perlu untuk ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Pelatihan pengembangan menurut Handoko (2006), pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru ataupun yang sudah ada sebelumnya keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Definisi lain menurut Hamalik (2007) pelatihan

merupakan suatu proses yang diberikan kepada karyawan oleh tenaga professional kepelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pada tiap bidang-bidang setiap karyawan untuk meningkatkan dan produktivitas.

Setiap organisasi menginginkan setiap karyawannya melihat perbedaan pada saat menjadi karyawan baru dan pada saat sudah melakukan pekerjaan beberapa waktu tertentu, hal tersebut menunjukkan seorang karyawan belajar dengan apa yang dilakukan. Untuk mendukung karyawan mengembangkan potensi diri maka organisasi memberikan fasilitas bagi karyawan berupa pelatihan, bagi karyawan baru agar dapat mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab dan bagi karyawan lama untuk memberikan pelatihan-pelatihan yang menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hamalik (2007) pelatihan memiliki beberapa fungsi yaitu: memperbaiki perilaku, mempersiapkan promosi ketenagaan, dan mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi.

Hasil yang diharapkan organisasi setelah dilakukan pelatihan dapat membuat karyawan menjadi lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengarah pada satu disiplin ilmu yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1989) yaitu menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linier**

Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel bergantung dengan menggunakan variabel bebas, yang mana variabel bebas tersebut telah diketahui besarnya dari jawaban responden.

Dari analisis SPSS didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier

Variabel/parameter	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
(Constant)	1,020	5.126		0.199	0.844
X1	0.457	0.191	0.360	2,388	0.028
X2	0,471	0,180	0,394	2,616	0,014
R	=0.546				
R <sup>2</sup>	=0,298				
Adjusted R <sup>2</sup>	=	0,253			
F	=	6,575			
Prob.	=	0,000			
F <sub>tabel</sub> (α = 0,05)	=	3.967			
t <sub>tabel</sub> (α = 0,05)	=	1.6662			

Sumber : Data primer yang telah diolah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 1,020 + 0.457 X_1 + 0,471 X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 1,020 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka motivasi pegawai akan naik sebesar 1,020.
- Besarnya koefisien regresi β<sub>1</sub> adalah 0.457, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kepemimpinan maka akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0.457.
- Besarnya koefisien regresi β<sub>2</sub> adalah 0.471, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel pelatihan kerja, maka akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0.471.
- Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.546, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja dengan motivasi pegawai sebesar 0.546.
- Besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0.298, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap motivasi pegawai sebesar 0.298 atau (29.8%) dan sisanya sebesar 0.702 atau 70.2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

**Pengujian Hipotesis Pertama**

Untuk melakukan pengujian hipotesis pertama, maka digunakan uji F. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X1), dan variabel pelatihan kerja (X2), secara bersama-sama terhadap variabel motivasi pegawai(Y).

Tabel 5. Hasil Uji F/ Analisis Of Varians

Variabel Prediktor	F	Significant
X1 dan X2	6.575	0.004

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel diatas menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 6.575 dengan tingkat Sig. F sebesar 0.004. Nilai F<sub>hitung</sub> tersebut lebih besar dibandingkan F<sub>tabel</sub> sebesar 3.967 dan nilai Sig. F lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

**Pengujian Hipotesis Kedua**

Untuk melakukan pengujian hipotesis kedua ini, digunakan uji t. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri Variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel pelatihan kerja (X2), terhadap variabel motivasi pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t

Prediktor	B	T	Significant
Koefisien	1,020	0,199	0,844
(X1)	0,457	2,388	0.023
(X2)	0.471	2.616	0.014

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi variabel kepemimpinan terhadap motivasi pegawai menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.388 lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> sebesar 1.6662 dan nilai sig.t = 0.000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh

terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

2. Hasil analisis regresi variabel pelatihan kerja terhadap motivasi pegawai menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.616 lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> sebesar 1.662 dan nilai sig.t=0.000 lebih kecil dari nilai  $\alpha=5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan analisis diatas dan apabila dibuktikan dengan hipotesis kedua yang diuji secara parsial maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa, variabel kepemimpinan dan variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai dapat diterima.

**Pengujian Hipotesis Ketiga**

Berdasarkan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) antara variabel kepemimpinan dan variabel pelatihan kerja, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung adalah variabel pelatihan dimana nilai koefisien regresinya ( $\beta$ ) sebesar 0.471. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan analisis tersebut, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan paling dominan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung ternyata terbukti dan didukung oleh bukti empiris.

Hasil akhir penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Yowani (2001), pada Balai Penataran Guru Denpasar yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh lebih besar dibandingkan kepemimpinan.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier secara simultan diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja

secara simultan berpenga-ruh terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Demikian halnya hasil analisis dengan regresi linier secara parsial, variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Hal di atas senada dengan ungkapan Gondokusumo, 1987 bahwa Motivasi pegawai sebenarnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keberhasilan kepemimpinan. Jadi kunci dari tercapainya motivasi adalah bagaimana seorang pimpinan mampu menjalankan kepemimpinannya. Semakin berhasil seorang pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya maka semakin mudah pula terciptanya keadaan disiplin.

Faktor lain yang dianggap mempengaruhi motivasi adalah “Pelatihan yang tinggi akan mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perilakunya dan menguasai dirinya, sehingga menunjukkan “self discipline”. (Gondokusumo, 1987 : 141). Jadi disini factor pelatihan yang dianggap mempengaruhi munculnya suasana motivasi. Tanpa mempunyai semangat kerja yang tinggi, amat sulit tercipta motivasi, karena semangat kerja yang tinggi merupakan kondisi pendahulu yang amat penting untuk landasan lahirnya motivasi.

## KESIMPULAN

1. Kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Hal ini menunjukkan bukti bahwa kepemimpinan dan pelatihan kerja yang dijalankan dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.
2. Variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.
3. Pelatihan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Dapat diambil

kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai akan selalu meningkat pada saat pelatihan sering dilaksanakan untuk meningkatkan ketrampilan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, edisi revisi V, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Dharma, Agus, *Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern*, edisi ketiga, Erlangga, Jakarta, 2005.
- Gibson, James, L.John M, Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara, Jilid I, , 2006.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta, 2006.
- Hasibuan, H. Malayu, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Hasan, M. Iqbal, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, edisi I, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Kouzes, *Leadership The Challenge: Tantangan Kepemimpinan*, edisi ketiga, Erlangga, Jakarta, 2004.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 7th Edition, McGraw-Hill, International Edition, Singapore. 2008.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2009.
- Nawawi, Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press. 2008.
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, edisi kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, PT. Indeks, Jakarta, 2008.
- Schein, Edgar H, *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Ed., San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers, 2007.

- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta, STIA YKPN, 2005.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, *Metode Penelitian Survai*, Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, Jakarta. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung. Alfabeta. 2012.
- Thoha. *Perilaku Organisasi. Konsep dasar dan aplikasi*. Jakarta. PT Rajawali. 2007.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2010.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Yulk, Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima, PT. Indeks, Jakarta, 2008.