

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. MITRA KARYA LIMA SUKSES

Darmanius Halawa¹, Nalom Siagian², Artha L. Tobing³

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen

Email Korespondensi: darmanius.halawa@student.uhn.ac.id

Email: nalom.siagian@uhn.ac.id; artha.tobing@uhn.ac.id

ABSTRACT

This thesis discusses the influence of leadership, its dynamics and style, along with the work environment and self-efficacy on work motivation. Work motivation can emerge and be maximized if leadership, the work environment, and self-efficacy are implemented effectively. This means that encouraging work motivation at PT. Mitra Karya Lima Sukses requires work motivation. Strong work motivation leads to increased productivity. Therefore, leadership, the work environment, and self-efficacy are the dominant factors in driving work motivation in the company. It can be seen and concluded that a good leadership style and all indicators of excellent leadership significantly improve work motivation.

Keywords: CSR, Cadika City Forest Park, MSME empowerment, Local economy.

ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan dengan segala dinamika dan gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja bisa saja muncul dan maksimal jika kepemimpinan itu, lingkungan kerja itu, dan juga efikasi diri itu dilakukan dengan baik. Artinya, dalam mendorong motivasi kerja di PT. Mitra Karya Lima Sukses sangat dibutuhkan motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang sangat baik, maka produktivitas akan berjalan dengan baik. Maka kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efikasi diri adalah faktor yang sangat dominan dalam mendorong motivasi kerja di perusahaan. Dapat dilihat dan disimpulkan, gaya kepemimpinan yang baik dan segala indikator kepemimpinan yang sangat baik, ternyata membuat motivasi kerja semakin bagus.

Keywords: CSR, Taman Hutan Kota Cadika, Pemberdayaan UMKM, Ekonomi lokal.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri para pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003). Dimana sumber daya manusia sebagai keunggulan bersaing yang dimiliki oleh sebuah organisasi agar dapat bersikap responsif menghadapi perubahan maupun kebutuhan konsumen, sanggup bertahan di lingkungan organisasi dan terus berkembang.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening adalah salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. PT. Mitra Karya Lima Sukses sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri tertentu, juga menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa karyawan mereka dapat memberikan kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, terdapat tiga faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efikasi diri.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

386

Indexed



SINTA 5

PKP|INDEX



Pertama, kepemimpinan dalam organisasi berperan penting dalam membimbing, menginspirasi, dan mengarahkan karyawan. Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, mengembangkan karyawan, serta mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Mitra Karya Lima Sukses berdampak pada motivasi kerja.

Kedua, lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran besar dalam memengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, dukungan dari rekan kerja, fasilitas yang tersedia, dan tingkat stres di tempat kerja dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja di PT. Mitra Karya Lima Sukses memengaruhi motivasi kerja.

Ketiga, efikasi diri karyawan mengacu pada keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka untuk mengeksekusi tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung berdampak positif pada Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening karena mereka akan lebih termotivasi dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Meskipun penting, penelitian yang khusus mengenai pengaruh variabel-variabel ini terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Mitra Karya Lima Sukses masih terbatas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami sejauh mana faktor-faktor ini memengaruhi Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di perusahaan ini. Dengan demikian, penelitian ini akan membahas pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efikasi diri terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Mitra Karya Lima Sukses, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening mereka.

Bandura (dalam Betz, 2004), menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan karyawan bahwa ia dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Untuk itu, efikasi diri sangat dibutuhkan bagi karyawan guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri atas keberhasilan dengan menggunakan motivasi dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening akan meningkat.

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efikasi diri, terdapat beberapa aspek penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam konteks peningkatan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Mitra Karya Lima Sukses. Faktor-faktor seperti kebijakan Sumber Daya Manusia, tingkat kepuasan kerja, komunikasi organisasi yang efektif, pengaruh faktor eksternal, budaya perusahaan, dan keseimbangan kerja-hidup karyawan semuanya dapat berperan signifikan dalam membentuk tingkat produktivitas dan motivasi kerja. Penelitian yang holistik yang mempertimbangkan semua faktor ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan membantu perusahaan dalam mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian tujuan mereka.

PT. Mitra Karya Lima Sukses adalah sebuah perusahaan atau badan usaha yang beroperasi dalam suatu industri atau sektor bisnis tertentu. Namun, dari informasi yang tersedia dalam pengetahuan saya hingga September 2021, saya tidak memiliki data spesifik atau rincian lebih lanjut tentang jenis usaha atau industri yang dijalankan oleh PT. Mitra Karya Lima Sukses.

PT. Mitra Karya Lima Sukses sebagai sebuah perusahaan atau badan usaha yang beroperasi dalam suatu industri atau sektor bisnis tertentu dengan faktor-faktor seperti Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Efikasi Diri dalam konteks penelitian Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dapat menjadi sangat relevan. Ini karena faktor-faktor ini seringkali berperan sebagai determinan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dari manajemen perusahaan dapat memotivasi dan membimbing karyawan menuju pencapaian target dan sasaran perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk budaya perusahaan yang baik dan komunikasi yang efektif, dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Sementara itu, efikasi diri karyawan memengaruhi keyakinan mereka dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit dan mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam konteks PT. Mitra Karya Lima Sukses, penelitian yang mengkaji pengaruh faktor-faktor ini terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dapat membantu perusahaan untuk memahami cara meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut. Menurut Isyandi (2014) lingkungan 3 kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

PT. Mitra Karya Lima Sukses yang berlokasi di jalan K. H Dewantara No. 1, Kabupaten Tapanuli Tengah. Sebagai sebuah instansi pendidikan yang cukup ternama maka dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Indonesia khususnya masyarakat Sumatera Utara dan sekitarnya.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengungkapkan adanya tantangan dalam hal kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efikasi diri di PT. Mitra Karya Lima Sukses. Terutama, masalah terkait dengan kepemimpinan dan pengelolaan lingkungan kerja dapat menjadi kendala dalam mencapai kinerja optimal karyawan.

Fenomena menyangkut rendahnya kinerja yang terjadi pada saat ini melalui hasil wawancara pada beberapa karyawan di PT. Mitra Karya Lima Sukses yang digunakan sebagai sampel awal, diketahui karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan karyawan tetap. Namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup mau mengikuti pelatihan. Karyawan senior sebagian besar memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja. Hal ini sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan berdampak dalam mengurangi kinerja perusahaan secara umum (Ahmad, 2014).

PT. Mitra Karya Lima Sukses sebagai sebuah perusahaan atau badan usaha yang beroperasi dalam suatu industri atau sektor bisnis tertentu dengan faktor- faktor seperti Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Efikasi Diri dalam konteks penelitian Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dapat menjadi sangat relevan. Ini karena faktor-faktor ini seringkali berperan sebagai determinan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dari manajemen perusahaan dapat memotivasi dan membimbing karyawan menuju pencapaian target dan sasaran perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk budaya perusahaan yang baik dan komunikasi yang efektif, dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Sementara itu, efikasi diri karyawan memengaruhi keyakinan mereka dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit dan mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam konteks PT. Mitra Karya Lima Sukses, penelitian yang mengkaji pengaruh faktor-faktor ini terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dapat membantu perusahaan untuk memahami cara meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan

METODE

Jenis Penelitian Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional, yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan wallen, 2008). Ketepatan penentuan metode didasarkan pada pendapat Surachmad (1982: 139) bahwa aplikasi metode ini dimaksudkan untuk penyelidikan yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada sekarang. Hasil pengujian tersebut melalui jalur analisis. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening DI CV. Mitra Karya Lima

PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, seperti halnya organisasi sekolah. Sekolah disebut sebagai suatu organisasi karena didalam sekolah terdapat unsur kelompok manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yakni tujuan pendidikan. Unsur kelompok manusia yang bekerja sama dalam organisasi sekolah itu meliputi, kelompok karyawan, kelompok karyawan, dan kelompok siswa. Wahjosumidjo (2011:134) mengatakan seorang atau mereka yang bertanggungjawab atau diberi tugas untuk memimpin, dalam hal ini adalah . Dengan demikian kepemimpinan disekolah terjadi karena adanya hubungan, yakni “antara sebagai orang yang bertanggungjawab untuk memimpin dengan kelompok-kelompok karyawan, tenaga administratif, orang tua siswa dan para siswa, kelompok yang dipimpin” (Wahjosumidjo, 2011: 135).

Untuk memperjelas makna kepemimpinan, akan diuraikan mengenai pengertian, teori, proses, dan tipe kepemimpinan. Menurut Stogdill (Wahjosumidjo,2011:17) menyimpulkan bahwa “kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, dari suatu jabatan administratif, proses, dan persepsi dari lainnya tentang legitimasi pengaruh”. Kepemimpinan Adalah “suatu usaha yang menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan tidak memaksa dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan” Gibson, 1996 (Syahrani, 2017:232).

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah:

1. Seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah mencapai tujuan kelompok, dan oleh karenanya itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam mempengaruhi orang lain;
2. Kepemimpinan merupakan hubungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin, oleh karena itu seorang pemimpin hendaknya mempunyai jiwa dan kemampuan kepemimpinan sehingga mampu menjelaskan fungsi dan tugasnya untuk menggerakkan, meyakinkan, dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan; dan
3. Kepemimpinan merupakan proses pengorganisasian dalam arti keseluruhan untuk mencapai tujuan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa “proses kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut, dan faktor situasi” Indriyo.
4. Dalam penelitian ini pengertian kepemimpinan ditekankan pada fungsi dan tugas sorang pemimpin (dalam hal ini) berdasarkan kemampuan kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin (karyawan) dalam mencapai tujuan sekolah.

Fungsi Kepemimpinan Menurut Rivai (2001:250) fungsi kepemimpinan yang cocok dengan visi kepemimpinan dengan berbagai rasa yaitu menciptakan visi dan rasa komunitas, membantu mengembangkan komitmen daripada sekedar memenuhinya, menginspirasi kepercayaan,

mengintegrasikan pandangan yang berlainan, mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog, membantu menggunakan pengaruh mereka, kepemimpinan melalui berbagai rasa, memfasilitasi, memberi semangat pada yang lain, menopang tim, dan bertindak sebagai model.

Bentuk atau Gaya Kepemimpinan memiliki banyak gaya kepemimpinan dan jenisnya semua tergantung dari seorang pemimpin itu sendiri, menurut beberapa ahligaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Otokratis Dalam gaya otokratis, pengambilan keputusan adalah hak prerogatif dari pemimpin. Semuanya langsung dilakukan dan ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, tanpa masukan dari siapapun.
- b. Kepemimpinan Birokrasi Ini adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi yang dilakukan perusahaan, tepatnya mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini adalah tugas pemimpin untuk memastikan bahwa semua aturan dipatuhi oleh karyawan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi ini efektif jika karyawan melakukan tugas-tugas rutin sehari-hari. Namun, tidak ada ruang untuk kreatifitas atau pemecahan masalah yang inovatif dalam gaya kepemimpinan birokrasi.
- c. Kepemimpinan Partisipatif Gaya partisipatif mengarah pengembangan kepercayaan dan loyalitas para bawahan kepada pemimpin, karena pemimpin membawa mereka ke dalam pertimbangan penuh, menggunakan ketrampilan dan pengetahuan mereka dan mengambil masukan mereka, sebelum tiba pada suatu keputusan. Gaya partisipatif bekerja dengan sangat baik dimana pemimpin baru saja bergabung dalam organisasi.
- d. Kepemimpinan Laissez-faire dalam hal ini, para bawahan diberikan kebebasan mutlak oleh pemimpin untuk menentukan tujuan mereka sendiri dan cara-cara untuk mencapainya. Gaya ini sedikit didasarkan pada prinsip interferensi. Hal ini dapat menjadi sukses besar jika bawahannya berpengalaman dan terampil, namun bisa menjadi bumerang jika mereka tidak dapat dipercaya.
- e. Kepemimpinan transaksional, kepemimpinan ini bekerja pada prinsip bahwa mereka mendatangi kontrak untuk berpartisipasi dalam proyek tertentu, mereka mengikuti semua keputusan pemimpin mereka sebagai otoritas tertinggi. Jika kinerja bawahan baik, mereka akan dihargai dan jika kinerja mereka di bawah standar yang diharapkan, mereka akan terkena sanksi sesuai kontrak tertulis.
- f. Kepemimpinan Transformasional pemimpin menjual visinya kepada bawahannya, dengan cara yang paling menarik dalam kepemimpinan dalam organisasi yang bersifat transformasional memotivasi bawahannya dalam bekerja untuk tugas yang diberikan dengan antusiasme yang besar. Pemimpin benar-benar peduli untuk kesejahteraan anak buahnya dan ingin mereka untuk mempelajari hal-hal yang baru dan sesuai visinya.
- g. Kepemimpinan Melayani Pemimpin bertindak sebagai seseorang yang membantu orang lain untuk tumbuh. Dengan bertindak sebagai pemimpin yang melayani, pemimpin memberikan bawahannya kebebasan untuk tumbuh, memelihara semangat mereka dan juga komitmen secara keseluruhan.
- h. Kepemimpinan Karismatik Seorang pemimpin karismatik, dengan menggunakan pesona dan kemampuannya untuk membuat orang lain merasa penting, menggunakan kata-kata cerdas untuk mengatasi masalah, dan mampu mengumpulkan banyak pengagum. Orang-orang tertarik kearahnya dan dengan demikian ingin bekerja untuknya.
- i. Kepemimpinan Situasional. Hal ini diadopsi oleh seorang pemimpin sesuai dengan situasi yang berlaku. Beberapa faktor penentu seperti jenis kerjasama yang ada antara anggota tim dan sebagai sumber daya yang tersedia dan lain- lain.
- j. Kepemimpinan Tenang Ini adalah kebalikan dari gaya kepemimpinan kharismatik. Dalam hal ini, pemimpin memotivasi timnya melalui tindakannya, bukan kata-kata. Dari berbagai bentuk atau gaya kepemimpinan dalam organisasi, maka dalam penelitian yang digunakan peneliti adalah

kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menurut Avolio (1990:325) mengatakan temuan-temuan penelitian mendukung sejumlah generalisasi yang berkaitan dengan faktor-faktor yang membentuk kepemimpinan transformasional. Dalam penelitian Kusumah (2014:26) menyimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional berarti kepemimpinan yang menumbuhkan ekspektasi akan performa yang tinggi, bukan semata-mata hanya menghabiskan waktu dalam beraktivitas namun menggerakkan pengikutnya. Demikian pula, Bass (1998:236) menyimpulkan bahwa bukti penelitian lebih jelas memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional bisa menggerakkan para pengikutnya agar melampaui performa yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional memunculkan upaya, komitmen, dan kepuasan bawahannya yang lebih besar.

Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi

Dapat dibayangkan jika seandainya suatu pasukan tempur yang sedang berperang tanpa seorang pemimpin yang teratur, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi anak buahnya. Begitu juga seandainya hal itu yang terjadi dalam suatu organisasi, namun itu tidak mungkin terjadi, sebab organisasi terbentuk dari sekumpulan orang yang bekerjasama dan saling mengakui adanya atasan (pemimpin) dan bawahan serta pembagian tugas untuk mencapai suatu tujuan. Jadi adanya pemimpin dan aktivitas kepemimpinan itu sangat penting dalam suatu organisasi, dimana pentingnya pemimpin dan kepemimpinan yang baik itu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagai pengatur, pengarah aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan
2. Penanggungjawab dan pembuat kebijakan- kebijakan organisasi
3. Pemersatu dan memotivasi para bawahannya dalam melaksanakan aktivitas organisasi
4. Pelopor dalam aktivitas manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengelolaan sumber daya yang ada
5. Sebagai pelopor dalam memajukan organisasinya

Tipe - Tipe Kepemimpinan

Berbagai kegiatan didalam suatu kelompok yang mempengaruhi perilaku orang lain, kepemimpinan mempunyai berbagai macam tipe dan gaya. Menurut Nawawi (2016:115) tipe kepemimpinan diartikan sebagai bentuk, jenis kepemimpinan yang diimplementasikan pada satu atau lebih gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para karyawannya (Thoha, 2014: 57) Gaya kepemimpinan yang efektif adalah seorang pemimpin yang efektif tidak ditentukan oleh gaya atau tipe kepemimpinan dalam memimpin anggotanya, tetapi tergantung pada cara penerapan gaya atau tipe kepemimpinan pada situasi yang sesuai. Sehubungan dengan hal tersebut, Jennings dan Golembiewski dalam Taufiqurrakhman (2016:18) mengemukakan enam tipe kepemimpinan :

1. Kepemimpinan Otokratis Tipe ini berpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali organisasi
2. Kepemimpinan Diktatoris Tipe ini lebih keras daripada tipe kepemimpinan otokratis dan cenderung kejam dan sadis
3. Kepemimpinan Demokratis Kepemimpinan tipe ini menempatkan manusia sebagai faktor penting dan penerapannya didasarkan pada orientasi hubungan antar-anggota organisasi
4. Kepemimpinan Kharismatik Tipe ini mempengaruhi bawahan dengan mendayagunakan keistimewaan/kelebihan di dalam aspek kepribadian pemimpin sehingga menimbulkan rasa hormat dan kepatuhan yang tinggi dari pengikutnya
5. Kepemimpinan Paternalistis Tipe ini diwarnai oleh sikap yang melindungi, mengayomi dan menolong karyawan yang dipimpinya
6. Kepemimpinan Laissez-Faire Tipe yang berpandangan bawahannya mampu berdiri sendiri dalam

membuat keputusan dengan sedikit pengarahan/petunjuk darinya

Menurut Q'reilly (2014: 92-93) para pemimpin bergantung pada sebuah gaya kepemimpinan yang direktif maupun yang suportif. Seorang pemimpin yang direktif menunjukkan kepada para karyawan apa yang dituntut dari mereka, jadwal kerja yang harus dijalani dan memberikan panduan-panduan yang spesifik bagaimana menyelesaikan tugas-tugas kerja. Pemimpin yang suportif bersifat bersahabat dan menunjukkan perhatian pada kebutuhan-kebutuhan karyawan. Tugas seorang pemimpin yaitu bagaimana mengkompensasi apa-apa yang tidak dimiliki oleh para karyawannya. Efektifitas seorang pemimpin akan bergantung pada seberapa baik bisa mengidentifikasi faktor-faktor yang tidak dimiliki tersebut dan pada kemampuan untuk mengisi kekosongan tersebut.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2017:81) yaitu memandu, menuntun, membimbing, membangun motivasi - motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan - jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Terdapat dua dimensi di dalam kepemimpinan menurut Rivai (2013: 53) yaitu :

1. Dimensi yang berkenan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktifitas pemimpin
2. Dimensi yang berkenan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang - orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas - tugas pokok kelompok/perusahaan.

Fungsi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Isyandi (2014:156) adalah

1. Fungsi Pemecahan masalah atau fungsi yang berhubungan dengan tugas (task related) Fungsi ini menyangkut pemberian saran pemecahan masalah, informasi dan pendapat
2. Fungsi Sosial atau Pembinaan Kelompok (group maintenance) Mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok untuk melakukan kegiatan dengan lancar, memberi pujian dan menengahi ketidaksepakatan dalam kelompok.

Sifat-Sifat Pemimpin

Sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang pastinya sudah dimilikinya untuk dapat mempengaruhi orang lain baik pikiran, perasaan, sikap, perilaku orang lain agar menjadi positif dan bersedia untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ordway Tead dan George R. Terry dalam Kartono (2017:37)

1. Energy jasmaniah dan mental Setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa, yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya tidak akan pernah habis, dengan kekuatan mental, kesabaran, disiplin dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah Memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaannya dari semua perilaku yang dikerjakan.
3. Antusiasme Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, bernilai, sukses dan memberikan semangat serta esprit de corps.
4. Keramahan dan Kecintaan Pimpinan mempunyai kasih sayang dan kecintaan yang tulus dan kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi, sebab pimpinan ingin membuat mereka senang.
5. Integritas (keutuhan, kejujuran dan ketulusan hati) Pimpinan harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan para karyawannya.
6. Penguasaan Teknis Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.
7. Ketegasan Dalam mengambil keputusan Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil

keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.

8. Kejujuran Pimpinan yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan bawahannya.

Sebuah pengaruh sangat penting atas kepemimpinan adalah pandangan pemimpin itu atas anggota kelompok kerja. Dua segi yang bertentangan dari pandangan itu yaitu Teori X dan Teori Y oleh Douglas Mc Gregor dalam Terry dan Rue (2017:196) ciri utama dari Teori X adalah bahwa kebanyakan pegawai :

1. Bekerja sedikit mungkin dan menentang perubahan
2. Harus dibujuk, diberi ganjaran, dihukum dan diawasi sehingga perilaku mereka memenuhi kebutuhan perusahaan
3. Menghendaki pengarahan dan menghindari tanggung jawab Sebaliknya

Teori Y mempertahankan kebanyakan pegawai :

1. Tidak dengan sendirinya harus tidak suka bekerja
2. Mempunyai kemampuan untuk memikul tanggung jawab atas kerjanya dan mempunyai potensi untuk membangun tetapi manajemen dengan tindakannya harus membuat mereka sadar akan kemampuannya
3. Ingin mencapai penghargaan social dan kepuasan yang diperolehnya sendiri dari pekerjaan mereka.

Kepemimpinan yaitu seri perilaku pemimpin dalam konsep kepemimpinannya dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi kepemimpinan. Ada tiga teori munculnya kepemimpinan yaitu (Kartono, 2017:29):

1. Teori Genetis
 - a. Pemimpin itu tidak dibuat tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahir
 - b. Ditakdirkan menjadi pemimpin
 - c. Secara filosofi, menganut pandangan determinitis
2. Teori Sosial
 - a. Pemimpin itu harus disiapkan, di didik dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja
 - b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin dengan usaha penyiapan dan pendidikan serta kemauan
 - c. sendiri
3. Teori Ekologis atau Sintesis Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya ia memiliki bakat kepemimpinan dan bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.

Permasalahan yang sering muncul pada variabel kepemimpinan adalah:

 - a. Pimpinan sering tidak berada ditempat,
 - b. Pimpinan sering menintipkan kepada bagian lain untuk mengawasi karyawannya,
 - c. Kurangnya perhatian dari atasan ke bawahan menjadikan karyawan tersebut merasa atasannya
 - d. tersebut kurang memperdulikannya,

Indikator Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

393

Indexed



7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugastugas yang dipercayai padanya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, ide inovatif.
2. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Terdapat beberapa hal indikator-indikator kepemimpinan didalam sebuah perusahaan sebagai berikut:

1. Pengetahuan yang luas, daya ingat yang kuat.
2. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, ketegasan.
3. Kemampuan dalam menentukan keputusan (Bismala et al., 2016)

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang terdapat disekitar lokasi seseorang bekerja, lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat IG. Wursanto adalah sebagai berikut : Menurut IG Wursanto (2015: 288) lingkungan kerja Adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarannya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan ya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014:56).

Nitisemito (2015: 56) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sementara menurut Sedarmayanti (2013:82) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja Adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mardiana (2015: 15) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan efektif. Produktifitas pegawai akan tinggi dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Saydam (2012: 226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja Adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mengatur kondisi

sosial dan kondisi fisik di dalam pekerjaan, elemen-elemen tersebut dapat mempengaruhi perasaan sejahtera, hubungan ditempat kerja, kerjasama dalam pekerjaan, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas nya. Lingkungan kerja merupakan suatu kepribadian dalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya.

Menurut George (2016) lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja atau perusahaan. Sedangkan menurut Soedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau property perkakas bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja Dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveningakan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu Jenis Lingkungan Kerja

Selanjutnya menurut Wursanto (2015: 289) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis, berikut ini uraiannya : 1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja yang antara lain meliputi:

- a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman, dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
 - b. Tersedianya beberapa fasilitas seperti :
 - 1) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
 - 2) Tersedianya tempat-tempat rekresasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafeteria, tempat ibadah tempat pertemuan dan sebagainya.
 - 3) Tersedianya sarana transportasi khusus antara jemput pegawai.
 - 4) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin dan loyalitas yang tinggi.
2. Kondisi Lingkungan Kerja Psikis

Kondisi lingkungan kerja psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi :

- 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang meliputi :
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul dalam menjalankan tugasnya
 - b. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenangwenang
 - b. (secara tidak adil) dan
 - c. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para pegawai.
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi yaitu vertikal dan horizontal
 - a. Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, (Ia loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. Untuk menunjukkan loyalitas pimpinan terhadap bawahan antara lain dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain :

1. Mengadakan kunjungan ke rumah-rumah pegawai pada saat-saat tertentu. Dengan demikian pegawai akan merasa senang dan bangga. Anjingsana ini sebenarnya dapat diadakan secara teratur, misalnya dengan mengadakan arisan karyawan yang tempatnya berpindah-pindah dan diikuti oleh keluarga pegawai.
2. Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak berkeberatan.
3. Membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan bawahan itu tidak bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
4. Membela bawahan dari pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan itu mendapat teguran dan bahkan peringatan keras dari pimpinan.
5. Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datangnya dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar.

Sedangkan untuk melihat loyalitas bawahan terhadap atasan dapat dilakukan antara lain dengan melakukan kebijaksanaan open house, memberikan kesempatan bagi para bawahan untuk melakukan silaturahmi kepada pimpinan pada hari raya agama yang dianut oleh pimpinan (lebaran, natalan dan sebagainya).

- a. Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat.
- b. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai, perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013: 90) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
- c. Kelembaban di tempat kerja.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja.
- e. Kebisingan di tempat kerja.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja.
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja.
- h. Tata warna di tempat kerja.
- i. Dekorasi di tempat kerja.
- j. Musik di tempat kerja.
- k. Keamanan di tempat kerja Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya.

Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins dan Jurdge (2015:68) terdiri atas: ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi.

- a. Ukuran ruang kerja. Ruang kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
- b. Pengaturan ruang kerja. Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan karyawan-karyawan yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

- c. Privasi. Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Keinginan privasi yang kuat adalah untuk membatasi gangguan terutama ketika melakukan tugas-tugas rumit.

Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dengan Motivasi kerja

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Karyawan merupakan salahsatu unsur penting dalam kegiatan perusahaan, Sekarang ini diperlukan SDM yang cukup, terampil, inovatif, dan mempunyai kemampuan penting bagi perusahaan untuk menghadapipersaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus mampu mengembangkan keunggulan karyawan secara terus-menerus. Efikasi diri sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakan yang

dibutuhkan untuk menghadapisisituasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen keaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (D) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi (D) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat. (Gozali, 2012:83)

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi kerja di PT. MITRA KARYA LIMA SUKSES dan itu adalah faktor yang sangat dominan. Untuk itu gaya kepemimpinan yang baik adalah jaminan untuk mendorong motivasi kerja. Lingkungan kerja yang sangat bagus sangat menentukan motivasi kerja di PT. Mitra Karya Lima. Sangat penting untuk mendorong lingkungan kerja dan budaya kerja yang sangat baik agar produktivitas bisa meningkat dengan baik. Efikasi diri juga sangat penting dibutuhkan agar motivasi kerja bisa meningkat di PT. Mitra Karya Lima.

REFERENSI

- Aditya, Y. I. P., Prayekti, P., & Herawati, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Palang Merah Indonesia Di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal Manajemen Dewantara*, 3(1): 192-202.
- Andriyani K., & Jun S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Journal of Science Management*, 5(3).
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

397

Indexed



SINTA 5

PKP|INDEX



- Astuti, Y. F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pamella Supermarket 7. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aqmarina, N. S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Journal Administrasi Bisnis*, 35(2).
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening KSU Prima Mandiri Kabupaten Pati. *Journal Management Analysis*, 3(2).
- Bass, B. M., & Avolio, B. Z. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: through transformational leadership*. London: SAGE Publication TO.
- Darmawan, S. N. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Daulay, S. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah). Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah U., Nuriana R. D., & Isnaini R. (2019). Self Efficacy Pada Pembelajaran Mode Cycle 7E (Elicit, Engage, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). *Journal Prisma*, 2: 551-555.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Self Efficacy terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Saras Husada Purworejo). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Husni, R. N., Rozali, Y. A., & Unggul, F. P. U. E. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Resiliensi pada Anggota Korp Sukarela-Palang Merah Indonesiadi Jakarta Barat dalam Penanggulangan Bencana Banjir. Fakultas Psikologi Esa Unggul, Kebon Jeruk, Jakarta Barat.
- Kadari., & Fransisca A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dan Kemampuan Kerja terhadap Karyawan (Studi Pada Karyawan PMI Kota Yogyakarta). *Journal of Prima Ekonomika*, 7(2): 2087-2087.
- Manara, M. U. (2008). Pengaruh Self Efficacy terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Malang.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan A. P., & Andjarwati, T. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surakarta I. *Journal Science Management*, 2(1): 275-284.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryo, B. H. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Inovasi terhadap Kinerja (Studi pada Panti Asuhan di Kota Tomohon dan Kabupaten Minahasa). *Journal Aplikasi Manajemen*, 8(2): 391-404.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 12 Nomor 1 September 2025

- Tamimi, I. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Bagian Produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Thoha, M. (2010). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Bagian Produksi PT. Rama Jaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.