



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
ORGANISASI SMA NEGERI 3 SALATIGA
(STUDI KASUS ORGANISASI OSIS SMA NEGERI 3 SALATIGA)**

Candra Christian

Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia

Abstrak

Didalam organisasi tentunya terdapat seorang pemimpin yang bertanggungjawab atas organisasi tersebut secara keseluruhan, pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda beda. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap anggotanya, khususnya motivasi kerja anggota di organisasi. Pada penelitian ini, mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja organisasi. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokus dari penelitian ini adalah di SMA N 3 Salatiga. Populasi penelitian ini adalah Organisasi di SMA N 3 Salatiga, sedangkan untuk sampel yang digunakan adalah organisasi Osis SMA N 3 Salatiga. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 50 orang yang merupakan anggota Osis. Hasil Penelitian ditemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 40,6% sedangkan 59,4% dipengaruhi faktor lain. Sementara dari hasil perhitungan t hitung menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,733 > 2,01063$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja)

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Organisasi

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini yang semakin kompetitif menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih peka terhadap yang terjadi di lingkungan organisasi dan terus berkembang hal ini terjadi karena perubahan situasi organisasi yang semakin lama semakin kompleks. Untuk itu diperlukan dukungan terhadap organisasi tersebut, yaitu diperlukan adanya perubahan individu. Dalam organisasi terdapat seorang pemimpin yang menjadi panutan dalam organisasi tersebut, sehingga perubahan organisasi yang diawali dari individu harus berawal dari tingkat teratas atas yaitu pemimpin organisasi. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi individu penggerak untuk mendorong perubahan organisasi menjadi lebih baik.

Di Indonesia ini fenomena mengenai gaya kepemimpinan menarik untuk dibahas karena memiliki seni yang berbeda-beda. Peran kepemimpinan di organisasi sangat penting karena mengingat bahwa seorang pemimpin mempunyai kewenangan lebih seperti sebagai pengarah keberhasilan dalam mencapai misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan ini menjadi perilaku organisasi yang menarik diteliti bahkan dari peneliti terdahulu karena perannya yang sangat penting di dalam organisasi.

Bass (1990)¹ mengemukakan bahwa faktor terpenting keberhasilan suatu organisasi adalah kualitas dari pemimpin organisasi itu. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi lebih maju. Pemimpin yang efektif mempunyai keahlian lebih dalam hal mempengaruhi para anggota agar memiliki optimisme yang tinggi, kepercayaan diri, komitmen dan semangat juang dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah keahlian seseorang dalam mempengaruhi orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai kehendaknya,

dan tidak dimiliki setiap orang. Pemimpin organisasi diwajibkan bisa mempengaruhi para anggotanya agar mau bekerja sesuai visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai wawasan yang tinggi terhadap organisasi yang menjadi tanggungjawabnya, memberikan kebanggaan organisasi, serta mampu memunculkan sikap taat dan kepercayaan penuh dari anggotanya.

Pemimpin yang baik memiliki sifat fleksibel khususnya dalam hal pemahaman secara individu terhadap anggotanya dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut khususnya di dalam organisasi. Dengan melakukan pendekatan yang fleksibel tersebut, pemimpin akan bisa menerapkan segala aturan dan kebijakan organisasi dengan baik, hal ini karena bawahan merasa nyaman diposisikan di tempat yang tepat dan sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri anggota. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan motivasi kerja anggota terhadap tanggungjawabnya serta dapat meningkatkan kinerja anggota dengan lebih efektif.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, cara yang dilakukan setiap pemimpin ini berbeda beda sesuai dengan karakternya. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang diwajibkan memiliki suatu program dan yang dilakukan secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peran untuk meningkatkan agar bisa mendorong, mengkoordinasi, dan memberi motivasi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Melalui gaya kepemimpinan, organisasi diharapkan lebih maju karena

anggota memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja anggota disini adalah sebuah harapan atau keinginan yang dimiliki oleh anggota tersebut. Jika harapan-harapan ini menjadi kenyataan, maka anggota organisasi akan cenderung meningkatkan kualitas kerjanya, hal itu karena memang dua hal ini saling berkesinambungan. Menurut Victor H. Vroom dan Robbins dalam teori harapan yang dikemukakan bahwa kekuatan untuk bertindak dengan cara tertentu adalah tergantung pada seberapa besar harapan bahwa Tindakan itu akan menuai hasil tertentu dan daya Tarik yang dihasilkan tersebut bagi individu. Jadi motivasi anggota bergantung pada seberapa besar tanggungjawabnya dapat memenuhi harapannya dalam organisasi.

Menurut Robbins, perilaku pemimpin akan memberikan motivasi terhadap bawahannya dalam mencapai kepuasan pencapaian kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Robert House dalam Robbins mengemukakan terdapat empat perilaku pemimpin, yaitu yang berkarakter direktif, berkarakter suportif, berkarakter partisipatif dan berorientasi prestasi

Gaya Kepemimpinan yang efektif oleh seorang pemimpin pada suatu organisasi akan membawa organisasi semakin maju sesuai perkembangan zaman dan tercapai visi misinya. Seorang pemimpin yang baik mampu membuat anggotanya berkomitmen dengan menumbuhkan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan baik sehingga loyalitas dan kepercayaan bisa terbangun dari dalam diri anggotanya.

Ketika seorang individu mampu mempengaruhi perilaku lainnya agar sesuai dengan keinginan dia dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan, maka hal ini digambarkan sebagai kepemimpinan yang baik. Menurut Gibson,

et al. (2009), "leadership is an attempt to use influence to motivate individual to accomplish some goal". Jika diterjemahkan lebih jauh lagi, pemimpin merupakan agen perubahan yang tindakannya bisa lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi. Kepemimpinan bisa tumbuh ketika ada satu individu dari anggota kelompok yang mau memimpin atau membangkitkan motivasi anggota lainnya didalam kelompok. Pemimpin sebagai sebuah agen perubahan, harus dapat memotivasi anggotanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri anggota suatu organisasi yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara antusias dan mendapat hasil yang optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi berkembang berdasarkan taraf kesadaran seseorang sesuai tujuan yang akan dicapainya. Berdasarkan penjelasan itu berarti motivasi berprestasi tidak timbul dengan sendirinya atau dapat diartikan tidak selalu timbul secara alami. Faktor-faktor lain bisa menimbulkan, mengembangkan, dan memperkuat motivasi. Semakin kuat motivasi seseorang, maka semakin besar juga usahanya untuk mencapai tujuan tersebut, berarti pula bahwa motivasi bersifat berubah ubah sesuai kondisi. Motivasi adalah pemberian dorongan untuk penggerak organisasi sehingga tumbuh gairah bekerja dari seorang anggota atau bawahan mau bekerjasama dengan baik dan efektif demi mencapai kepuasan kerja.

Dari pengertian itu dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menimbulkan semangat atau antusias bekerja individu

atau kelompok terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan. Motivasi kerja anggota adalah kondisi yang membuat anggota mempunyai kemauan untuk memenuhi tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja anggota suatu organisasi akan menciptakan sebuah energi untuk mau bekerja serta mengarahkan kegiatan dalam bekerja dan membuat seornag anggota tahu kesesuaian antara tujuan dari organisasi dengan tujuan anggotanya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini menjelaskan bagaimana variable yang dapat mempengaruhi variable lain. Penelitian ini termasuk penelitian eksperimen (Creswell, 2012: 13). Desain eksperimen yang digunakan apabila ingin menentukan kemungkinan penyebab dan pengaruh variable bebas dan variable terikat. Berusaha untuk mengontrol semua variable yang mempengaruhi hasil kecuali variable bebas (Creswell, 2012: 295). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Organisasi SMA N 3 Salatiga. Lokus dari penelitian ini adalah di SMA N 3 Salatiga.

Analisis data kuantitatif adalah analisis pengolahan data dengan menggunakan kaidah-kaidah matematik terhadap suatu angka atau numerik. Analisa data kuantitatif dimaksud untuk memahami

apa yang terjadi dibalik semua data tersebut, mengelompokkannya, kemudian meringkasnya menjadi suatu yang padu dan mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut

PEMBAHASAN

Uji Validitas merupakan suatu uji untuk mengukur kevalidan atau keabsahan instrumen penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006)6. Pada pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu berupa komputer atau laptop dengan program SPSS untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Agar data yang akan diperoleh dapat relevan dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut.

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan carfa membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item–Total Correlation. Sedangkan nilai r table diambil dengan menggunakan rumuss $df = n - 2$. Yaitu $df = 50 - 2 = 48$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,278.

Teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program komputer SPSS versi 23.00. Menurut Kurniawan (2008) regresi linier ialah metode statistika yang dipakai untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen; respon; Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, prediktor, X).Jika variabel bebas hanya ada satu, maka disebut sebagai regresi linear sederhana. Analisis regresi ini secara garis besar mempunyai 3 fungsi, yaitu untuk tujuan mendeskripsikan

fenomena kasus atau data yang diteliti sesuai pada penelitian tujuannya untuk control, serta untuk prediksi. Analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel terikat.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diolah dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Dari 24 pertanyaan kuesioner yang telah disebar kepada anggota Osis SMA N 3 Salatiga, semua data valid karena lebih dari 0.278 yang merupakan r table dari 50 responden.

Setelah dilakukan uji reliabilitas data yang gunakan reliabel karena menunjukkan nilai 0.857 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (x) dan 0.788 untuk variabel Motivasi Kerja (y) dinyatakan reliabel karena koefisien Alpha Cronbach-nya (α) lebih dari 0,6.

Pada uji normalitas dikatakan normal karena Hasil uji normalitas pada Tabel 5 menunjukkan nilai signifikan sebesar Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal. Setelah itu dikatakan normal maka diuji regresi sederhananya dan menunjukkan hasil Dari hasil uji regresi terdapat koefisien regresi setiap perubahan variabel X sebesar satu-satuan.

Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 21,278 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai gaya kepemimpinan maka nilai motivasi kerja sebesar 21,278.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,587 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pengaruh gaya kepemimpinan,

maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,587.

Dari hasil uji regresi terdapat koefisien regresi 0,587 yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dalam gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota Osis SMA N 3 Salatiga.

Selain menggambarkan persamaan regresi output regresi ini juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variable Motivasi Kerja (Y). Sehingga dapat diketahui nilai t hitung = 5,733 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. t hitung menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,733 > 2,01063) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berarti variabel independent (X) (Gaya Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang 0,587. Hasilnya t hitung menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,733 > 2,01063) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berarti variabel independent

(X) (Gaya Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Motivasi Kerja) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dalam gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota Osis SMA N 3 Salatiga.

Selain menggambarkan persamaan regresi output ini juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variable Motivasi Kerja (Y).

Dari output dapat diketahui nilai t hitung = 5,733 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (ketua osis) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (anggota osis) Osis SMA N 3 Salatiga.

SARAN

1. Gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi motivasi kerja organisasi perlu diperhatikan oleh Osis SMA N 3 Salatiga khususnya ketua osis. Gaya kepemimpinan perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota Osis SMA N 3 Salatiga. Ketua Osis harus selalu memperhatikan aspek aspek yang mempengaruhi keberlangsungan organisasi osis. Gaya kepemimpinan yang efektif perlu diterapkan sehingga anggota termotivasi dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai anggota osis, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai visi misi yang telah ditetapkan.
2. Ketua Osis harus bisa mempertahankan aspek-aspek yang dianggap baik oleh anggota agar anggota Osis merasa nyaman dan tidak keberatan jika mengemban sebuah tugas karena sudah ada sesuatu yang baik yang telah diberikan oleh ketua osis. Ketua Osis juga wajib meningkatkan beberapa aspek yang dianggap belum dilaksanakan dalam menjalankan organisasi osis, karena bagaimanapun sebuah organisasi itu menyangkut banyak orang didalamnya sehingga pemenuhan aspek aspek yang dirasa masih kurang harus selalu dievaluasi sehingga organisasi semakin maju dan anggota mempunyai semangat yang tinggi karena telah termotivasi

Hernawan, arief budi. (2018). Pengaruh Partisipasi Kegiatan Organisasi Siswa Intra Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kreativitas Belajar Siswa Kelas X Kompetensi Keahlian Titl Smk N 2 Pengasih. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Minat Ibu Terhadap Penggunaan Alat Kontrasepsi Implant Di Puskesmas Ome Kota Tidore Kepulauan, 84, 487-492.

Lutfitasari, Y. (2019). Pengaruh Aktivitas Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (Osis) Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Pengurus Osis Periode 2008/2009 Dalam Mata Pelajaran Pkn Di Tingkat Sma-Ma Se Kecamatan Subah Kabupaten Batang.

Nugraha, Y. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt General Finance Cabang Serang. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 287.

Pradana, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation , Bandung. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 24-39.

Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 4(2), 153-164.

Setiawan, O. (2018). Pengaruh Aktivitas Siswa Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (Osis) Terhadap

Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Pkn Di Sma Utama 2 Bandar Lampung.

Syaiyid, E., Utami, H., & Riza, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang Pt. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 104–113.

Wahyuni, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *International Journal of Soil Science*, 10(1), 1–14.