

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA MAJELIS HURIA KRISTEN BATAK PROTESTAN (HKBP) DI PLAJU-PALEMBANG

Pitro Hutasoit, Dedi Rianto Rahadi, Lin Yan Syah

Magister Manajemen
Universitas Bina Darma
Jl. A. Yani No. 12, Palembang 30624, Indonesia

Abstrak

Kepemimpinan menentukan maju mundurnya organisasi, karena sifat dan kareakternya berbeda-beda dalam memberikan motivasi pada bawahannya. Gaya kepemimpinan dan motivasi dapat dilakukan bersama-sama agar kinerja anggota Majelis optimal mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menganalisis sampel yang ada dikuisisioner pada populasi 52 anggota Majelis HKBP Resort Plaju. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan memastikan kevalidan data, serta analisis data dengan uji regresi dan korelasi dibantu SPSS. Hasil membuktikan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja majelis, namun motivasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja majelis pada $\sigma 0,204 > 0,005$, pada pernyataan point-4, saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan. Tapi pada penyataan yang lain Motivasi signifikan bersama-sama dengan gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja anggota majelis. Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

1 PENDAHULUAN

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, karakter, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi bawahan dalam suatu organisasi. Organisasi HKBP Plaju, yang berkedudukan di Plaju- Palembang, memiliki anggota majelis sebagai pekerja gereja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan kinerjanya agar optimal melayani umat mencapai tujuan organisasi. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkannya melalui pelatihan, training kepemimpinan, namun hasilnya belum optimal. Masalah dapat terjadi didalam organisasi HKBP, saat ada perodesasi kepemimpinan, sebab setiap pemimpin memiliki perilaku dan gaya yang berbeda-beda memimpin dan memotivasi para bawahan, majelis dan umat untuk mencapai tujuan organisasi. Respons para bawahan dan majelis serta umatpun juga berbeda-beda.

2 LANDASAN TEORI DAN HOPOTESIS

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Hill dan Caroll (1997) adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerjasama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang terarah pada

Table 1: Skala Likert

	Jawaban	Skor
	Sangat setuju	5
Pertanyaan	Setuju	4
Kuesioner	Netral	3
	Tidak setuju	2
	Sangat tidak setuju	1

tujuan bersama. Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan dimana pemimpin telah memiliki suatu program yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, melalui cara dan gaya tertentu dalam kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikannya pada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2 Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2000:142) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi semangat dari dalam diri atau luar diri karyawan untuk berperan aktif dalam peningkatan kinerjanya mencapai tujuan organisasi.

2.3 Kinerja

Pada dasarnya kikerja yang handal harus lahir dari dalam diri karyawan dan sadar bahwa kerjanya menguntungkan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidupnya melalui organisasi sehingga dia bekerja jujur, benar dan bersemangat mencapai tujuan organisasi.

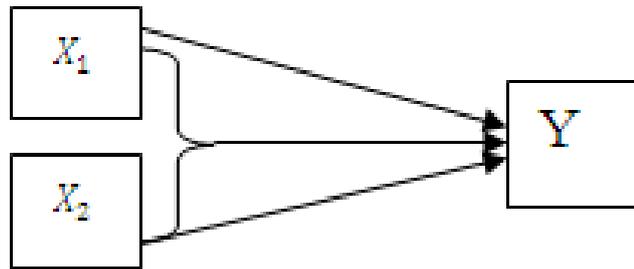
3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Resort Plaju. Kecamatan Plaju, Kota Palembang. Penulis mengumpulkan data sampel dengan menggunakan, pertama, data primer, sumbernya adalah seluruh anggota majelis yang ada di HKBP Resor Plaju jumlahnya 56 orang, yang diambil langsung dengan menggunakan kuesioner. Kedua, data sekunder, adalah dokumen data pekerja majelis di HKBP Resort Plaju.

3.1 Teknik Pengumpulan data

Untuk mengetahui kinerja anggota majelis yang diuji , maka digunakan dasar skor adalah Skala Likert.

terhadap variabel bebas (Independent Variable; Gaya Kepemimpinan (X₁), dan Motivasi (X₂)) dan Variabel terikat (Dependent Variable: Kinerja Majelis (Y)).



Gambar 1: Kaitan antar variabel

Table 2: Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Majelis	0, 874
Gaya Kepemimpinan	0, 860
Motivasi	0, 907

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Dikatakan Kuesioner reliable/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha \geq 0.60 maka diperoleh semua variabel reablevalid atau handal seperti tabel 2.1.

4.2 Uji Validitas

Uji Validitas adalah Mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner, dengan menggunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r_hitung \geq r_tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, jika r_hitung $<$ r_tabel, per-

Table 3: Examples of writing table

Kinerja Majelis (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)
,609	,799	,608
,629	,743	,608
,711	,716	,849
,685	,749	,843
,635		,732
,799		,810

Table 4: Examples of writing table

Tabel 2.3. Data Statistik Uji Anova/F-test

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,173	2	2,587	67,028	,000b
	Residual	1,042	27	,039		
	Total	6,215	29			

tanyaan/indikator dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).maka diperoleh semua variabel reablevalid atau handal karena Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, seperti tabel 2.2.

4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F/Anova)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja Majelis. Dasar pengambilan keputusannya menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari tabel 2.3. tersebut diperoleh hasil secara bersama-sama Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Variabel Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) Sum of Square bahwa $0,625 > 0,05$ maka tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen

4.4 Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel (X₁) terhadap Y, dan (X₂) terhadap Y. Variabel X₁, X₂, (gaya kepemimpinan, dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja anggota majelis) secara terpisah atau parsial.

Table 5: Examples of writing table

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	.811	.307		2,645	.013
GAYA KEPEMIMPINAN	.686	.113	.775	6,062	.000
MOTIVASI	.147	.113	.167	1,303	.204

Dari tabel tersebut Diperlihatkan bahwa,

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja majelis dimana nilai sigma 0,000 < 0,000 dan
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja majelis dimana nilai sigma 0,204 > 0,005

Table 6: Hasil Uji Realibilitas Sumber hasil data olahan 2014

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Majelis	0,874
Gaya Kepemimpinan	0,860
Motivasi	0,907

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.5 Analisis Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner jawaban seseorang terhadap pernyataan yang reliable atau handal, yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, karena pengukuran reliabilitas telah dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable karena memberikan nilai Cronbach Alpha ≥ 0.60 , maka diperoleh semua variabel Kinerja majelis, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi reablevalid.

4.6 Analisis Hasil Corrected Item-Total Correlation

Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Majelis (Y)

5 KESIMPULAN

Keseluruhan hasil analisis data penelitian disimpulkan sebagai berikut:

Table 7: Uji Validitas Kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

Variabel	Corrected Item-Total Correlation
	,609
	,629
Kinerja Majelis (Y)	,711
	,685
	,635
	,799
	,0656
	0,743
Gaya Kepemimpinan (0,716
)	0,749
	0,608
	0,608
	0,849
Motivasi (0,843
)	0,732
	0,810

1. Berdasarkan hasil dari variabel independen dimana nilai sigma 0,0000,000 maka Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Majelis (Y). Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota majelis, dari perhitungan corrected Item-Total Correlation $> 0,3$. Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan agar menghargai tujuan sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja organisasi.
2. Dari hasil hipotesis pada butir pernyataan no 4, yaitu, Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan, ditemukan bahwa variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja majelis dimana nilai sigma 0,204 $> 0,005$. Hal itu disebabkan latarbelakang budaya, pendidikan, dan umur yang telah tumbuh motivasi bekerja dari dalam dirinya. Pada persamaan $Y = 0,81 + 0, (X_1) + 0,147(X_2)$. Namun pada Pertanyaan point 1,2,3,5 motivasi sangat signifikan terhadap kinerja karena nilai $t_{hitung} > t_{(tabel)}$ yaitu 1,303 > 1 , dan sigma 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,13.
3. Hasil pengujian hipotesis dari seluruh variabel yang diuji telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja anggota majelis, bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,686 dan nilai $t_{(hitung)}$ sebesar 6,062 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 gaya

kepemimpinan, dan motivasi benar-benar berpengaruh terhadap kinerja anggota majelis secara terpisah atau parsial terhadap kinerja anggota majelis Huria Kristen Batak Protestan(HKBP) Resort Plaju.

5.1 SARAN

Sebagai saran dari penelitian ini terhadap HKBP Plaju beserta pihak-pihak terhait dalam melaksanakan atau menerapkan program dalam mencapai tujuan organisasi sebagai berikut :

1. Pimpinan harus lebih meningkatkan komunikasinya dalam memberikan pimpinan terhadap bawahannya dan memberikan teladan bagi bawahannya yang memiliki karakter yang berbeda-beda agar kinerjanya meningkat sesuai harapan organisasi.
2. Dalam meningkatkan kualitas kinerja majelis, perlu diadakan peningkatan mutu Sumber Daya Manusianya (SDM) karena gaya kepemimpinan dan motivasi secara signifikan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja majelis yang beretika dan bermoral.
3. Hasil penelitian ini hendaknya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dan penataan anggota majelis serta memberikan penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) yang tegas.
4. Bahan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian lanjutan dengan menambah variabel-variabelnya