



## Pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim

Prima Niendya Sukma Dhewani<sup>a\*</sup>, Amir Tengku Ramly<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>b</sup>Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

\*Corresponding author e-mail: [primaniendyasukma@gmail.com](mailto:primaniendyasukma@gmail.com)

### ARTICLE INFO

DOI:  
10.32832/jm-uika.v9i2.1452

#### Article history:

Received:  
28 Oktober 2018  
Accepted:  
15 Desember 2018  
Available online:  
25 Desember 2018

#### Keywords:

Leader;  
Behavior;  
Work Motivation;  
Organization

### ABSTRACT

*Leadership plays an important role in an organization, the leader is the main driving force in the organization so that all of the goals, vision and mission of the organization can be achieved, to achieve all that organizations need to pay attention to the efforts that the work motivation of employees are motivated to work more optimally and providing all resources to the organization. This study aims to determine the effect of leader behavior on the work motivation of employees of the Sub-Satker Bidang Hukum unit Polda Kaltim. The population in this study were all the staff of the Bidang Hukum unit Polda Kaltim, the sampling method used is the census and the sample size of 25 people. Examiners research hypotheses using PLS with the data processing program. These results indicated that: the positive effect of behavior leader on work motivation.*

Kepemimpinan memegang peran pertama dalam suatu organisasi, pemimpin adalah motor penggerak utama dalam organisasi agar semua tujuan, visi dan misi organisasi bisa tercapai. Untuk mencapai semuanya itu organisasi perlu memperhatikan upaya motivasi kerja agar pegawai termotivasi untuk bekerja lebih optimal dan memberikan seluruh daya upayanya kepada organisasi, maka pegawai perlu didukung dengan memberikan perhatian kepada kebutuhan pegawai. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di lingkungan Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim, metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus dan jumlah sampel 25 orang. Penguji hipotesis penelitian menggunakan PLS dengan program pengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

---

## 1. Pendahuluan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat tercapai tujuannya. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpin, karena pemimpin bertanggung jawab jika terjadi kegagalan pelaksanaan kegiatan, dan sebaliknya kesuksesan pemimpin dapat dilihat dalam memimpin suatu organisasi untuk mempengaruhi orang lain, menggerakkan dan menjalankan tujuan visi misi organisasi. Adanya sinergitas, koordinasi, kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Wahjosumidjo (2013, hlm. 172) menyatakan motivasi dan kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat karena tergantung pada kewibawaan seorang pemimpin. Pada intinya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu dari tujuan kegiatan. Motivasi merupakan proses secara psikologis yang dimulai oleh setiap orang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang (Simanjuktak & Calam, 2012).

Hasibuan (2007, hlm. 201) mengungkapkan sikap emosional

mencerminkan kepuasan kerja maka dari itu karyawan memiliki perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Robbins (2008, hlm. 78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Rivai (2009, hlm. 209) menyatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di perusahaan. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Menurut Wibowo (2010, p. 81) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

---

## 2. Metodologi

Dalam variabel penelitian menggunakan rancangan kausal dan bertujuan untuk mendapatkan bukti sebab akibat antara variabel penelitian yang terdiri atas *perilaku pemimpin, motivasi kerja*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dan metode

pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah 25 responden dan responden pada penelitian ini adalah pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim.

#### a. Variabel Penelitian

1. Variabel eksogen (*exogenous variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain dalam model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah dukungan Perilaku Pemimpin (X).
2. Variabel endogen (*endogenous variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel yang lain dalam model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah Motivasi Kerja (Y)

#### b. Jenis Data

1. Data kuantitatif merupakan data dalam bentuk angka-angka atau yang dapat dihitung secara matematis, seperti jumlah pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim.
2. Data kualitatif merupakan data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung secara matematis, seperti data gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan tugas dari masing-masing pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim.

#### c. Sumber Data

1. Data primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan (Hussin, 2011, hlm. 99). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dengan observasi, wawancara pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim.
2. Data sekunder, merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul atau oleh pihak lain (Hussin, 2011, hlm. 100), seperti jumlah pegawai dan struktur organisasi pada Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim.

**Tabel 1 Jumlah Pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim**

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Bidang Hukum	1
2.	Kasubbid	2
3.	Kasubbag	1
4.	Kaur	10
5.	Advokat	4
6.	Bamin	7
Total		25

Sumber: Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim, Tahun 2018

#### d. Metode Pengumpulan Data

Data primer dan data sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan dua cara:

1. Kuesioner, diberikan kepada pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim untuk memberikan tanggapan dan persepsi mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan konstruk penelitian.
2. Wawancara; dilakukan kepada pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim sebagai responden guna mendapatkan informasi untuk memperluas wawasan objek studi, mengidentifikasi permasalahan, dan mengkonfirmasi hasil analisis atau pembahasan.

#### e. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket atau kuesioner yang diberikan kepada guru dan pegawai. Sebelum dilakukan pengumpulan data secara keseluruhan, kuesioner diuji coba terlebih dahulu kepada responden untuk memastikan bahwa mereka telah memahami pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner dengan benar. Kuesioner yang disebarkan kepada responden berisi sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis tentang item-item variabel penelitian untuk mendapatkan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan atau pernyataan diukur dengan menggunakan skala *Likert* di mana responden diminta

untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban berupa lima angka penilaian: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

Secara lebih terperinci persepsi para responden yang akan diukur meliputi jawaban atas pertanyaan indikator penelitian pada tabel 2. sebagai berikut:

**Tabel 2 Variabel, Indikator, dan Items**

No.	Variabel	Indikator	Items
1	Perilaku Pemimpin (X)	(X <sub>1</sub> )	Pemahaman visi – misi atasan saya cocok dengan saya.
		(X <sub>2</sub> )	Atasan saya dapat berkomunikasi dengan seluruh karyawan.
		(X <sub>3</sub> )	Masalah sehari hari yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat saya pecahkan bersama atasan saya.
		(X <sub>4</sub> )	Atasan saya dapat melatih saya untuk bekerja dengan baik.
2	Motivasi Kerja (Y)	(Y <sub>1</sub> )	Atasan saya selalu memberikan perhatian terhadap pekerjaan saya.
		(Y <sub>2</sub> )	Saya merasa sangat nyaman bekerja dalam organisasi ini.
		(Y <sub>3</sub> )	Saya merasa bersemangat untuk bekerja dalam organisasi ini.
		(Y <sub>4</sub> )	Organisasi ini memberikan dorongan untuk terus bekerja lebih baik.

Sumber: Hasil analisis diolah, 2018

### f. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan benar-benar tepat untuk mengukur objek (instrumen) yang diukur. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali.

### g. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana suatu instrumen secara akurat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2006). Uji validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pertanyaan penelitian, apakah penafsiran setiap responden sama atau beda sama sekali. Untuk menguji validitas instrumen penelitian, dicari

terlebih dahulu harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir instrumen penelitian dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan taraf kesalahan 5 persen ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian, maka batasan kritis (titik kritis) dari validitas tersebut adalah  $r = 0,3$ . Artinya, jika antar butir dengan skor total  $\leq 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi semua instrumen penelitian berada di atas 0,3 yang berarti bahwa semua instrumen adalah valid seperti diuraikan pada tabel 3. sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Perilaku Pemimpin	1. Visi dan Misi	0,915	0,000	Valid
	2. Mengkomunikasikan harapan	0,880	0,000	Valid
	3. Pemecahan masalah	0,845	0,000	Valid
	4. Melatih bekerja	0,876	0,000	Valid
Motivasi Kerja	1. Perhatian Pekerjaan	0,755	0,000	Valid
	2. Nyaman bekerja	0,779	0,000	Valid
	3. Semangat bekerja	0,844	0,000	Valid
	4. Memberi dorongan	0,760	0,000	Valid

Sumber: Hasil analisis diolah, 2018

### ***h. Uji Reliabilitas***

Uji Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reliabilitas, digunakan *Cronbach's Coefficient Alpha* yang mengindikasikan seberapa jauh item-item dalam penelitian saling berkorelasi positif satu dengan lainnya dengan nilai berkisar antara 0 sampai 1. Semakin dekat *croanbach's alpha* pada nilai 1.0, maka semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut. Terdapat tiga kategori reliabilitas mengacu pada nilai *cronbach's alpha*, yaitu:

1. Cronbach's alpha 0,8 – 1,0:  
reliabilitas baik
2. Cronbach's alpha 0,6 – 0,79:  
reliabilitas diterima
3. Cronbach's alpha < 0,6: reliabilitas  
buruk

Hasil uji reliabilitas instrumen ditunjukkan pada tabel 4.7 Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai alpha crombach, Perilaku pemimpin (X), Motivasi kerja (Y), di atas 0,8. Artinya bahwa reliabilitas dari semua variabel penelitian dikategorikan

baik pada tabel 4. sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai Alpha Crombach	Keterangan
Perilaku Pemimpin	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja	0,790	Reliabel

Sumber : Hasil analisis diolah, 2018

## **3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### ***a. Hasil penelitian***

Uji validitas dan reabilitas dilakukan karena variabel penelitian diukur dengan mempergunakan beberapa indikator. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel perilaku pemimpin, variabel motivasi. Masing-masing variabel ini memiliki indikator yaitu variabel perilaku pemimpin memiliki 4 indikator, variabel motivasi kerja memiliki 4 indikator, Jumlah indikator pada penelitian ini adalah 8 indikator.

Data dapat valid jika nilai dari taraf signifikannya kurang dari 5,0 persen , nilai korelasi dikatakan valid jika nilai korelasi dari variabel penelitian terhadap indikator dari variabel tersebut memiliki nilai di atas 0,3. hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 5. sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Perilaku Pemimpin	Visi dan Misi	0,915	0,000	Valid
	Mengkomunikasikan harapan	0,880	0,000	Valid
	Pemecahan masalah	0,845	0,000	Valid
	Melatih bekerja	0,876	0,000	Valid
Motivasi Kerja	Perhatian Pekerjaan	0,755	0,000	Valid
	Nyaman bekerja	0,779	0,000	Valid
	Semangat bekerja	0,844	0,000	Valid
	Memberi dorongan	0,760	0,000	Valid

Sumber : Hasil analisis diolah, 2018

Pada tabel 5. nilai signifikansi dari masing-masing indikator lebih kecil pada taraf signifikan 5,0 persen . Dengan demikian indikator pada penelitian ini merupakan indikator dari variabelnya. Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.2. yaitu dengan melihat dari nilai Alpha Crombach variabel perilaku pemimpin, variabel motivasi kerja, sesuai dengan nilai alpha crombach syarat  $\geq 0,60$  ini berarti instrumen untuk variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai Alpha Crombac	Keterangan
Perilaku Pemimpin	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja	0,790	Reliabel

Sumber: Hasil analisis diolah, 2018

**Tabel 7. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Variabel	Composite Reliability
Perilaku Pemimpin	0.92
Motivasi Kerja	0.89

Sumber: Hasil analisis diolah, 2018

**Tabel 8. Convergent Validity**

No	Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	Perilaku Pemimpin (X)	X1	0,87	Valid
		X2	0,90	Valid
		X3	0,80	Valid
		X4	0,91	Valid
2	Motivasi kerja (Y)	Y1,1	0,81	Valid
		Y1,2	0,74	Valid
		Y1,3	0,88	Valid
		Y1,4	0,85	Valid

Sumber : Hasil analisis diolah, 2018

**Tabel 9. Nilai AVE ,  $\sqrt{AVE}$  dan Korelasi Antar Variabel Laten**

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$	Korelasi Antar Variabel Laten	
			Perilaku Pemimpin (X)	Motivasi Kerja(Y1)
Perilaku Pemimpin (X)	0.76	0,76		1,00
Motivasi Kerja (Y1)	0.68	0.68		0,40

Sumber: Hasil analisis diolah, 2018

### b. Pengujian Inner Model

**Tabel 10. Nilai R<sup>2</sup> Variabel Endogen**

Variabel endogen	R Square
Motivasi Kerja	0,16

Sumber: Hasil analisis diolah, 2018

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan mengamati nilai T statistics (t) 1,96 dan hasil estimasi regression weight yang dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

**Tabel 11. Estimasi Regression Weight**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Perilaku Pemimpin -> Motivasi kerja	0.408819	0.413961	0.089232	0.089232	4.581535

Sumber : Hasil analisis diolah, 2018

Hipotesis 1 yang menyatakan tentang perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima dengan nilai t statistics 5,34 (>1,96) dan nilai koefisien 0,408. Berarti semakin baik perilaku pemimpin maka semakin tinggi motivasi kerja responden.

### c. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa variabel perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable motivasi kerja, perilaku pemimpin yang baik akan membuat motivasi kerja semakin

meningkat pada kinerja pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim. Perilaku pemimpin yang baik yaitu dapat dilihat dari visi dan misi, mengkomunikasikan harapan, pemecahan masalah, melatih bekerja. Visi dan misi yang jelas dapat menumbuhkan motivasi yang lebih pada responden. Mengkomunikasikan harapan yang baik yaitu dengan cara mengajak untuk bersama-sama mengemukakan pendapat agar responden semakin percaya. Pemecahan masalah bisa mencari solusi dalam suatu masalah organisasi baik itu jalan keluar masalah agar responden semakin percaya. Melatih bekerja akan

membuat terobosan dalam memberikan pelatihan agar responden semakin percaya.

Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan oleh Munaf, S. (2011), Bass and Avolio's (1997), Erkutlu, H. (2008). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan perilaku pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan motivasi kerja.

---

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik perilaku pemimpin yang diterapkan dalam suatu organisasi maka motivasi kerja pegawai Sub Satker Bidang Hukum Polda Kaltim semakin meningkat.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *The full range of leadership development*. Binghamton, NY: Center for Leadership Studies.
- Erkutlu, H. (2008). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. *Journal of Management Development*, 27(7), 708–726.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hussin, A. (2011). *The relationship between job satisfaction and job performance among employees in tradewinds group of companies*. Open University Malaysia.
- Malayu, H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munaf, S. (2011). *Relationship of Transformational, Transactional and Passive/Avoidant Management Style with Achievement Motivation of Teaching, Faculties of Selected Educational Institutions of Pakistan (Vol. 3)*. International Conference on E-business, Management and Economics.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Rajawali Press.
- Robbins, P. S. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi Keduabelas)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Rajagrafindo Persada.