

Analisis Peranan Kepcmimpinan VVC Plus dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai

by Totok Sasongko

Submission date: 23-Aug-2020 12:20PM (UTC+0900)

Submission ID: 1361400328

File name: JAM_2011_382-972-1-PB.doc (1.89M)

Word count: 5606

Character count: 36282

Analisis Peranan Kepemimpinan VVC Plus dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai

Totok Sosongko
Universitas Tribhuwana Tunggal Dewi Mahang

Abstract: The aim of this research is that to know whether VVC plus leadership concepts are able to increase officials' work motivation at officials Government of Education, Youth and Sport in Sanggau Regency and what the most dominant factor among those leadership concept on officials' work motivation. The research's population is the officials of official Government of Education, Youth and Sport in Sanggau Regency who are 32 people. All of them were being observed as sample or respondents for this research. The data is analysed by using double correlation and the finding is that there is a significant relationship among VVC plus leadership (Vision, Change (X1), Value (X2), Courage (X3), Completeness (X4), and strong character (X5) on work motivation (Y). It means that, the efforts to increase work motivation can be executed by increasing or applying VVC plus concept well. A competency variable (X4) is the most dominant factor on work motivation (Y) than other variables.

Keywords: VVC Plus, Vision, Value, Courage, Strong Character Competency, Motivation.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam kehidupan organisasi. Sebagaimana Thoha (2004) menyatakan, bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Begitu pentingnya masalah kepemimpinan ini, menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Selain itu, kepemimpinan menjadi basis dalam manajemen sumber daya manusia yang diharapkan tidak saja pada aspek operasional yaitu dalam pembentukan kualitas kehidupan kerja tetapi juga pada aspek strategis yang mendasari terbentuknya kondisi kehidupan kerja itu sendiri.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang strategis dan menentukan dalam memaksimalkan sebuah organisasi bekerja, khususnya dalam mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dahlan telah menjadi sebuah patokan bahwa seorang pemimpin dan calon pemimpin dituntut untuk mampu membawa perubahan dalam organisasi, serta memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sering dijumpai pemimpin yang menerapkan berbagai konsep kepemimpinan dalam menjalankan fungsinya, namun usaha tersebut belum menampakkan hasil atau cenderung gagal. Hal ini disebabkan karena pemimpin tersebut cenderung berorientasi pada diri sendiri, yaitu menjadi pemimpin karena adanya hubungan kekerabatan, kolusi, suap atau melalui proses yang tidak wajar, kondisi demikian cenderung menciptakan pemimpin yang mencari keuntungan sendiri. Padahal, apabila pemimpin memiliki orientasi pada organisasi, dimanajement pemimpin diperoleh melalui proses yang wajar, seleksi yang ketat dan melalui *fit and proper test* yang benar-benar selektif dan komprehensif. Proses demikian, tentunya akan melahirkan sosok pemimpin yang cakap dan memiliki kemampuan kepemimpinan (*leadership skill*) yang baik. Adapun salah satu karakter pemimpin yang demikian adalah pemimpin yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan metode atau cara-cara kepemimpinan yang efektif.

Alamat Korespondensi:

Totok Sosongko, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggal Dewi Mahang Jl. Telaga Wana Tlagomas 65144

Penowcua di aLas, tm:nimbulkan pertanyaan>ill, yang haru s dij: wab yairu b:lgaimana caraoya agar seorang pemimpin menu tiki kemampuan kepemimpinan yang efektif dan ideal sesuai dengan situao;i dan kondisi organisasi dan bawahan yang, dipimpi:nnya. Salah salU pncelitian yai LU yang diJakukan olcb Snyder,Dowd, dan I Toughton dalll111 Modjono (2008) meuyebutkan bahwa seorang pemimpin harlls memiliki *vision. lalue artd courage* (VVC). *Vision* dimaksudkan hallwa seorang pemimpin ham smemjliki visi yangclas, yaitu kcmna organisasi akan dibawa dan slJ-atcgi apt yang harus ditcrapkan. Selanjutnya. u.ntuk rucnjalkwkan visi tersebut, scor mg pcUJimpin jl ga Jtatusmemiliki nilai (*value*),yaitu apakah la heriorien-t; si padadiri sendiri atmkah pada orgar.Usasi. ,selaiu itu J'lelll pimpin juga haiUs mampu mengambi l keputusan (*coura. e*) dcngan tepat., dalam artian tepat umuk s;lal ini UJaupun untuk ruasa yang akan dalang.

L(,bib l:11 Jul Moctjono (2008) dal<lru pncelitiannya mengemukakan ballwa pemi.mpin tidak hanya cul-up dengan ketiga konsep tersebut yaitu *vision, value* dlllll *courage* saja, melainkan juga hams diclui-."lIng dcngan *competence* dan *sn'OnR character* (atau lebih populer disebut *VVC Plus*). *Competeflce* ada)ah kecakapan yang sesuai dengan lugas-hl gasnya, sedangkao *strong characler* adalah watak yang dilandasi olch kercguhan pncilirian dar i scorang pcrmpin. Apabila pemimpill cakap dalam tugas-tugasnya dan memiJiki pncdiriau yang kuat dalam kebeoaran, m:lka aka.o mejadi peminpin yang marnpu meugaJ:ahkan dan membawa orgauisasi menuju keberhasilan.

(Organisa i yang herhasil tentunya ham<> ditunjang dengan keberadaan stml ber daya manusia yang berkualitas dan profesional di dalam menjalankan aktivitasnya. Untllk mendap<lllwn sunlher: daya manusia yang denlikiau tentunya ticklk llltdall lmtuk dilakukan. Berdasarkan observasi awal yang di.lak.'llkan pada lokasi pncelitian yaitu pacla Dinas Pncdirlikan Pncdidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sanggau mcnu jukkao bahwa kine lja pegawai di lingkungan ini dlrasakan masih belum optimal, usaha-usaha yang telah dilak.uk.m temyata belum sebandillg deng.m hasil yang diharapkan benlpa kinetja yang tinggi.hal i.ni dapat dllihat dari mncnmpuknya jumlah pckcrjaan scbagai akibat pegawai J..."Urang respon dan tanggap di dalam mclak sanakan pckcdaan. scbingga peketjaan

yang mcnjtui J.ang gugng jawab seliap pegawai Lcrka-dang tidak dapat diselesaikao tepat wa.kht. Hal terse-but disebabkan beberapa aspek di auraranya adalah motiYasi pegawai lli dalam heke*ja. Di sinilah peran scorang pemimpin dalam hal ini kcpala dinas untuk dapatrucmotivasi bawahan ntela.lui cara kcpcuriur-pinan yang di trupkannya. Dengan kcpculliupinan yang mengadopsi konsep *visi .,olue.courage, com-petence dan strong character* diharapkan akan mampu menin gkatkan moti vas i bawahao dalam menjalankan tlglas dru1 pckctjarunya.

Bcnmgkul dui fcnoructm dialas.nmku pncelititm iniakan mcngungkal scbuah ruwusan masalah yaitu : Bagaitnan<l perulan kepemimpina.n deJlg<m konsep VVC Plus berpe!M d:-tlam meningkatkan motivas! kerja pegawai parla Dinas Pcnrlclikan ,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sanggau. Adapun manfacla:li pncelitian ini ad dah scbagai wah mt untuk meng-aplikasik:lll l Lcort-teori LWlll <ticoren swubcrduya ut:mu-sia yang diperoleh secara akadernis deoga.tl kondisi rill di luar terk.<lit peranan konsep kepemimpulan VVC plus rlalam meningkatkan mothasi kerja.))an hagi instansi, hasil k Jian dapat mcmbcrikan konu:ibusi bernpape.mikiran bagi lusurpimpina.oyang adadalaru meneutuka.n kebijakan pengclolaan sumber daya manusia, agar memiJikj motivasi kerja yang tinggi! mclalui pcrtimbangan a. pck pncrapan konsq kcp-mimpinan VVC plus yang tcpu..

KoosepKepemimpioao VVC Plus

Menw.ut Tri mtoro (2004) bahw tkepemimpi nan adaJah sebuah hubun gm yang s<lling mempengaruhi tlianlura peuti.lupin dtm pengikut yang mcnginginkan pem))allan n yata yang mence1111 nkan juan hersama ya Serlangkan, menurut Rohhins (2003) bahwa kcpcmirnpinan ado.lah schagai kcmampuan Wlllk wempegtu: uhikdolUpok menuju pnc..tpttian sasanm.

Kepeulliupin.u1 rue ljbabn hubung.mpengaruh yang mendahu11, lcrjadi di anwra or mg-orang y<wg mcnginginkan peruhahan signitikan, clan pemhahan tersebur mencermi ttkan tujuan l yang rlimiliki hersama olch pemimpin clan pncikutnya. Pncgamh (*injlucn-Cr*)dahuu hal ini bertuti hubungan di anl.lrra peruirupin dau bawubannya schioggupl'osesnya bukan rue mmjuk-on Stlsuatu)<lllg pasimclainkan lebih m f.ncerminkan huhungan timhal balik dan ranpa adanya un sur pak saan.

Menurut Winarso (2004) menjelaskan bahwa secara umum terdapat empat faktor yang dipengaruhi oleh pimpinan terhadap bawahannya, antara lain sikap (*attitudes*), perilaku atau tindakan (*behavior*), pikiran (*ideas*) dan perasaan (*feelings*). Dari keempat faktor tersebut, perasaan (*feeling*) merupakan faktor yang sangat penting untuk dipengaruhi karena terletak di dasar lubuk hati yang terdalam, agar timbul:

Sense of belonging (merasa ikut memiliki)

Sense of participation (merasa ikut serta)

Sense of responsibility (merasa ikut bertanggung jawab)

Tugas utama seorang pemimpin adalah memimpin organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan semula. Oleh karena itu, dibutuhkan keahlian, kecakapan dan *skill* yang memadai agar tujuan tersebut dapat terwujud. Dikemukakan oleh Moeliono (2008) tentang konsep VVC Plus sebagai suatu syarat yang perlu dimiliki oleh pemimpin. Konsep VVC Plus terdiri dari *vision, value, courage, kompetensi dan strong character*.

Penanaman vision. dimaksudkan sebagai pemimpin harus mencerminkan kedalaman dan keluasan pemahaman yang memungkinkan untuk mendeteksi dan membentangkan pola-pola serta kecenderungan-kecenderungan di masa depan yang membimbing pemimpin untuk memhawa organisasinya memasuki masa depan. Pengertian lain dikemukakan oleh Nanus (2001) bahwa "Visi adalah pernyataan tentang ke mana organisasi anda akan dibawa, sebuah masa depan yang lebih baik, lebih berhasil atau lebih diinginkan dibandingkan dengan kondisi sekarang". Dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa visi adalah arah atau tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi pada masa yang akan datang.

Kedua value, adalah nilai dari seorang pemimpin, yang dapat menentukan apakah ia mampu menjadi pemimpin yang efektif atau tidak. Dijelaskan Moeliono (2008) bahwa "terdapat dua jenis pemimpin, yaitu pemimpin yang berorientasi kepada diri sendiri dan yang berorientasi kepada organisasi". Menjadi seorang pemimpin bukan hanya sekedar keberanian (seperti orang tua kepada anak), kolusi, suap dan cara lain yang tidak sewajarnya dalam meniti karier cenderung menjadi pemimpin yang menggunakan dirinya sendiri. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif apabila untuk kepentingan pribadi, tetapi sangat tidak efektif

bagi kepentingan organisasi, karena organisasi hanya akan menjadi bagian kecil dari kepemimpinannya. Berbeda halnya dengan pemimpin yang berorientasi pada organisasi, hasilnya akan berangkat dari suatu proses yang wajar, misalnya melalui evaluasi, seleksi dan korupsi akan cenderung menjadi pemimpin yang lebih unggul. Akan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri. Dan ini akan menguntungkan dirinya sendiri maupun organisasinya. Pemimpin yang berorientasi pada organisasi biasanya mendasarkan dirinya kepada pelayanan *customer*. Kesediaan untuk belajar dan memperbaiki diri secara terus-menerus, dan olmberdayakan SWI berdaya manusia baik yang ada di dalam organisasi maupun yang menjadi mitra dari organisasi.

Ketiga courage, adalah suatu keberanian dari seorang pemimpin untuk mengambil keputusan yang penting demi tercapainya tujuan organisasi (Moeliono: 2008). Keputusan yang berani harus dapat dilakukannya oleh seorang pemimpin dalam mewujudkan visi dan melengkapi nilai kepemimpinannya. Dengan keputusan yang berani akan berorientasi ke masa depan (dalam mengambil keputusan selalu berpikir jauh ke depan) seorang pemimpin akan mampu mengarahkan organisasi menjadi lebih baik dan sistematis, dan mampu merealisasikan keuntungannya serta menekan kerugian serendah mungkin.

Keempat competence, yaitu kepemimpinan harus ditunjang dengan kecakapan yang sesuai untuk melaksanakan tugasnya (Moeliono, 2008). Tugas pemimpin tersebut adalah pengambilan keputusan secara efektif dan efisien yang harus didukung oleh kecakapan yang tinggi dari nilai kepemimpinannya. Kecakapan tersebut mencakup *knowledge*, kecakapan teknis atau *skill* dan kecakapan spiritual. Seorang pemimpin hendaknya memiliki pengetahuan dan pengetahuan umum tentang teori-teori kepemimpinan mulai dari identitas organisasi yang mengarah pada pembuatan keputusan yang baik. Pimpinan harus memiliki kemampuan yang tinggi untuk maju, mengorganisir berbagai pengetahuan dan wawasan teknis dari literatur maupun pengalaman-pengalaman pribadi pemimpin terdahulu, sehingga dapat berbuat secara sadar tentang kepemimpinan dalam dirinya. Untuk mengola dan meningkatkan keterampilan serta kepiawaian dalam memimpin. Di samping penguasaan teknik akademis.

hendaknya pemimpin harus mampu mengolah pengetahuan yang dimiliki menjadi potensi dalam organisasi yang bersifat aplikatif. Jadi dapat menerapkan teknik akademis yang dimiliki dalam kepemimpinan. Kemampuan teknik akademis dan *skill* akan menjadi sangat penting bagi diri seorang pemimpin apabila disertai dengan kecakapan spiritual. Dalam arti lain, keputusan yang diambil seorang pemimpin tidak akan terlepas dari sang pencipta dan mengutamakan pertimbangan harkat dan manfaat untuk menghilangkan nafsu pribadi, ego dan kehendak diri sendiri.

Kelima Strong character, adalah watak yang dilandasi oleh keteguhan pendirian yang kuat dari dewasa (*mature*) dalam rutinitas kemampuan dan kemampuan pemimpin untuk bertanggung jawab atas tingkah lakunya sendiri. Terdapat dua komponen penting dalam *strong character* menurut Moch Joni (2008), yaitu keuletan (*perseverance*) dan kerendahan hati (*humility*). *Job maturity* adalah berkerobangnya pengetahuan dan ketrampilan seseorang yang tinggi sehingga dalam pekerjaan relatif tidak perlu lagi petunjuk yang mendetail dari orang lain. Sedangkan *psychological maturity* adalah yang berbubungan dengan kemauan untuk bertanggung jawab dalam berbuat sesuatu. Berdasarkan uraian VWC Plus di atas, maka dapat dikatakan bahwa VWC Plus merupakan syarat kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dapat diimplementasikan secara bersama-sama dan membentuk karakter kepemimpinan yang sungguh-sungguh efektif.

Motivasi

Hasibuan (dalam Lulman : 2005) menyatakan "motivasi berasal dari bahasa Latin (*motus*) yang berarti dorongan atau daya pendorong". Lebih lanjut Lulman (2005) mengatakan bahwa "Motivasi merupakan dorongan yang mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi".

Motivasi merupakan suatu masalah yang kompleks dan luas karena disebabkan kepentingan, kebutuhan, keinginan, sikap bawahan yang berbeda-beda. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (dalam Lulman, 2005), "memotivasi sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengidentifikasi kebutuhan

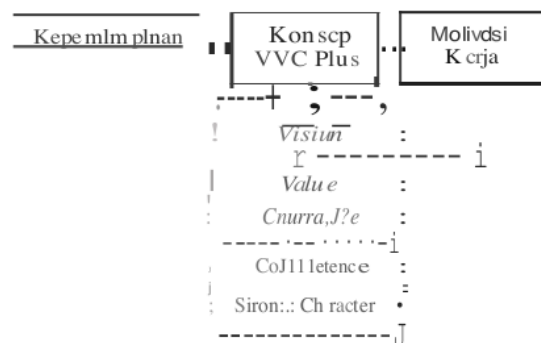
(*Need*), dan keinginan (*wants*) yang diperlukan oleh bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Dengan mengetahui bagaimana perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dirasakannya karena bekerja, maka seorang pemimpin akan lebih mudah melakukan motivasi bawahannya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi secara langsung oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya masing-masing. Rangsangan timbul dari diri sendiri (*internal*) dan dari luar (*external*) yaitu lingkungannya. Stimulan (*material and nonmaterial*) ini akan menciptakan motivasi yang mendorong orang untuk bekerja dan beraktivitas untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasilnya.

Lusi (2004) bahwa "Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong atau menarik orang untuk melakukan tingkah laku yang konsisten menuju tujuan tertentu". (http://psikologi.net). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi mencakup hal-hal yang meliputi usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Elemen usaha ini diikut dengan intensitas, jika seseorang termotivasi akan berusaha keras, tetapi usaha keras harus disalurkan kepada ketuntasan organisasi dengan jalan mengarahkan usaha keras secara konsisten menuju tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, perusahaan atau organisasi harus terus membinamotivasi pegawainya melalui proses pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan yang belum terpenuhi akan menimbulkan ketegangan yang dapat menimbulkan dorongan tertentu pada individu yang bersangkutan. Dorongan ini akan menghasilkan usaha pencarian perilaku tertentu untuk bisa memenuhi kebutuhannya, yang setelah berhasil terpenuhinya akan merasa terpuaskan. Orang yang termotivasi itu sebenarnya berada pada situasi ketegangan yang tinggi. Untuk menyenangkan ketegangan ini, mereka melakukan suatu usaha. Makin besar ketegangan mentalnya, makin besar pula tingkat usahanya. Jika usaha ini akhirnya sukses menuju pemenuhan kebutuhan, segera terjadi reduksi ketegangan mentalnya. Usaha pemenuhan ketegangan ini seharusnya diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi, sehingga kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan tujuan organisasi harus dapat terus diusahakan jangan sampai usaha seseorang individu tersebut justru bertentangan dengan kepentingan organisasi.

Kerangka Kenseptual

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, bahwa tingkah laku seseorang dipengaruhi atau dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya masing-masing. Rangsangan timbul baik itu, dari diri sendiri (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) yang utulangkun ganny l Di isi lain, kepemi.rup.inan menu-rul Robbins (2003) dipand mg sebagai kemampu<m untuk me. upegaruhi keloJUpok ruenuju pencapaian sasaran. Apabila kedua konsep tersebut saling dTkombinasikan, menunjukkan bahwa pada rla amya an tara keduanya terlapat. k.ct.crkaita.n.

Kepemilupimm sebagai proses rnempengaruhi, hakikatnya oulilah bagian dtri rangsangan yang menyebabkan litubul:nya dorongan<tlau motivasi pada diri seseorang. Selru liutl l ya, timbul sehuah petl anyaan, kepemimpinan seperti apa yang dapat, menimhulka l l motjva i. l'cntun yakpcmpimpinan yang rlapat. mcnim-bulkan respon posttif, buik itu d rri b:tw<lhtm maupun organisasi seco rra rueoyeluruh. Dan benluk keperuim-pinan seperi ini salab satunya lercerru.in dari sosok pemimpin yu rlg memiliki *visi, l'alue, r:ourage, competence dan stm11g rhararrer*.



Gambar 1. Kerangka KonSCJ>tual

Dari model kerangka tersebut, diasumsikan bahwa kepemimpinan yang mengaropsi konsep VVC Plus yang terdiri dari *vision, value, rnura e, compe-WilGe* dan *strolttJ.t clwmcter*, cenderung membtmluk seorang peruilupin bujk <Jan efektif dulmu kepenwu-pinannya, schiogga dapat digunakan sebagai bagian dari upaya peningkatan motiyasi ktja pegawai. Jadi semakin tinggi pemimpin memiliki konsep VVC Plus, maka akan semakin baik pula kemampuan pemimpin tersebut dalam rueniogkalkan JUoti vasi ktj mya.

METODE

Sebagai sebuah penelitian yang bersifat malisa, maka peneliti; m ceoderung nteoggunakan pendek:ltan *knusal komperacif*. Menurut Kuncoro (2(X)). .. surli kausalitasmenunjukan arah hubungan anrara vruiabel bcha s dcngan *Pe11ama*. ad alal dfinisi terhadap variabelterikat". Dtmngan deruik.im ilirri basil penelitian i.ni dapul diketahu i ttrub hubun g; m atuu penguruh variabel tpeubah) bebust terhaclap variabel terikal yang sering disebut sebagai hubungan seah-akil13J_ Ala<>an rligunakan pend ekatan ini adalah agar dapat diguna-kan wltuk menganalisa bagaimana peranan kepcmim-pinan VVCPlus dtthuu rueningkatk; m motivasi ktj;t pegawai, sekaligus lllt!tiiUllgkinkan unluk wengelabui lebih jauh, dm l kel ituakonsepkpemimpimm tersebut (kepemimpinan VV(' Plus) manakall yang yang heqxr al l l cuk"Up hesar cialam men ingkatakan motiva i ktja para pegawai. Adapun, penelitian ini clilakukan di Kabupalt'n S:mgguu tep<.ttny up:tda K<mIOr Dinus Pendidikan . pewuda dun Olah.rn ga Kubupaten S<mggau. Peiuiilt; mlokusi penditian didas <rkan pada berbagai pertimhal lg; m yaitu perimhrul gan dari a<pek teoritik -metodologis rlan ju ga pertimhan gan teknik oprca ional di lapangan. Pertimhan gan teoritik mto-dologis lebih man:k mkan pada kesesuaian deng;m substansi peodilian sedng kan pert iutbang mper.f.Sio-

nal di lapmg m. lebih kepada sejauhntaoa lokasi penelitian dapat menclufun g proses penelitian nantinya mulai dari rla ta yang diperlukan. hinggapertjmhrul gan waktu dan hiaya penelitian .

Yang ntenjadi popubsi dakuu penelitian ini adabh seluruh peguwai yang ada (.)i lingkungan kantor Dinas Pendidikan , Pewda dun Olahraga Kabupaten Sanggau yang pada saar peneliandilakukan]erjw 11-Jah 32 orru lg. Sedangkan sampel yang (lipilih adalah dengan mcnggunakan mct.orlc \$Cn us yaitu jumlahl sampd smu deng;m jtuJLlah populasi.

Dalam penditi; m ini, pengtuupulan data ul<uua dilakukan dengan tue(od e *Ktwsioner* Lpengisian angket). Memuat Arikunto cialam SuJ., l'latla (2007): "kue sioner adalah sujumlah pertan yaan l ettulis cligunakan untuk mcmpcerolch inf0 lmasi rlarl respon-den-. l<.:l:tpun clala yung dikumpulktm adalah data kualilalif yang diku<mtifik:tsikan deng<m menggtmak<m suatu skala pengukuran atau lebib dikenal deng;m skala likert Skala *likert* cligunakan untuk menguk' llf

Kedua, adallah definisi operasional terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja pegawai diartikan sebagai suatu dorongan untuk melakukan tugas pekerjaannya. Indikatornya meliputi :Dorongan untuk meningkatkan hasil kerja

Sebelum melal."Ukan uji J'egresi linier bergauda, terlebili dahulu intt111Uen peoelitan dan data yang dipcrol ch hams m cmcnuhi hchcrpa kritercia dan astm1 si. *Penama*. kriticja yang haru sdipcmuhi adalah data yang adalHu- uslab valid <1ml reliabcl. Valid dalam hal ini adalcili tt1 dapat kesmm1 an a.tllara data yang terkmpul dengan datu yang sesungguhnya tesjadi pada obyek yang diteliti Valid berani insmnen tersebut dapat digLmakan unt.uk mcngukur apa yang hendak diukur. Penguji an validitas dalam penelitian inimcmprgunakan analisis korclasi *product moment*, dengan mengkorelasikan skor setiap item dengao skor total sebagai jumltl skor item. Kriteriauya adalah, apabila probabilit1 <1S :::: 0,05 <tlau rh, nme :::: rtwl, rnak< butir penanyaan valid. Sedangkan apabila probabilitas <0.1)5 atau nilai rbitWII! <rtll>,-1- makn hutir pc11Anyaan tidak valid. Sedangkan reliabel dimaksudkan sebagai

indikator yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur yaitu data dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji Peogujian terhadap kriteria reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Alphw Cronbach* (Nurdiyemoro, 2000), dimana instrument dikatakan reliabilitas bilamana koefisien reliabilitasnya mencapai 0.60 atau lebih. Adapun perhitungan untuk pengujian validitas dan reliabilitas dilaksanakan dengan bantuan program SPSS Complete.

Kedua, adalah asumsi yang harus dipenuhi terdapat dari asumsi normalitas, asumsi multikolinieritas, asumsi heteroskedastisitas dan asumsi autokorelasi. Kecurapan asumsi tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada pokok bahasan hasil penelitian dan pembahasan.

HA IL

Sebelum mengulas lebih jauh mengenai hasil penelitian, berikut ini akan diuraikan dalam bentuk tabel mengenai karakteristik responden yang menjadi obyek penelitian.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	F (orang)	
Usia (tahun)		
<25 tahun	4	12,50
25-29 tahun	6	18,75
30-39 tahun	12	37,50
≥40 tahun	10	31,25
Jenis kelamin		
Laki-laki	22	68,75
Perempuan	10	31,25
Tingkat Pendidikan		
SD		
SLTP	1	3,13
SLTA	5	15,63
Diploma	10	31,25
S1	16	50,00

(Sumber: data primer diolah)

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki (68,75%). Dengan mayoritas usia 30 sampai dengan 39 tahun (37,5%) dan tingkat pendidikan Sarjana (50%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian nilai *corrected item-total correlation* (r_{ct}) dibandingkan dengan r_{table} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dari

masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari r_{table} (0,32). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini adalah valid untuk pengujian selanjutnya. Dalam artian, data yang terkumpul dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yang diteliti ini adalah responden.

Hal ini juga sesuai dengan hasil uji reliabilitas yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai *reliability alpha* setiap variabel penelitian lebih dari 0,6. Dengan demikian setiap item pertanyaan untuk setiap variabel dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian, data yang digunakan untuk analisis lebih lanjut akan lebih akurat, dimana sebarang pengujian dilakukan pada obyek yang sama maka hasilnya akan tidak jauh berbeda dengan pengujian yang dilakukan sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat yang harus dipenuhi agar uji regresi linier berganda yang dilakukan memperoleh hasil yang benar-benar objektif dan akurat, maka terlebih dahulu data yang akan digunakan sebagai bahan dasar dalam analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik yang sebagai berikut.

Pertama, uji normalitas. pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik yang diindikasikan dari pola titik-titik yang terbentuk terhadap garis diagonal. Apabila titik-titik cenderung mengikuti garis diagonal dan membentuk pola yang dapat diasumsikan bahwa model regresi memiliki distribusi data normal. Sebaliknya apabila pola titik-titik membentuk garis diagonal dengan cenderung tidak beraturan, maka model regresi yang akan dibentuk mungkin tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan bantuan program SPSS Complete menunjukkan pola titik-titik yang menggambarkan distribusi data cenderung mengikuti dan membentuk semak-semak yang berada di sekitar garis diagonal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa distribusi data dalam penelitian ini adalah normal dan sangat sesuai untuk dilakukan pengujian berikutnya.

Kedua, uji *U*tinjau linieritas digunakan untuk memberikan asumsi. apakah J' , J' samaa regresi yang terbentuk nantinya tidak akan mengandung gejala multikolinieritas. Seandainya terdapat gejala tersebut, maka persamaan regresi atau penggambaran antara variabel bebas dengan variabel terikat akan menjadi terganggu. Untuk dapat mengklarifikasi apakah situasi persamaan regresi terdapat gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat *variance inflation factor* (*VIF*) antara variabel-variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian terhindari dari multikolinieritas. karena nilai *VIF* lebih dari 0.1 dan kurang dari 5.

Ketiga, uji heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas menggunakan metode *glejser* dengan *C*U'a merupakan model regresi antara nilai *absolut e variansi* sebagai variabel terikat dengan variabel bebas. Jika semua Variabel bebas signifikan secara statistik maka dalam regresi terdapat gejala heteroskedastisitas (Hasan, 1997), atau jika semua variabel bebas tidak signifikan secara statistik maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas dari masing-masing variabel yang lebih besar dari 0.05.

Terakhir, asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak adanya gejala autokorelasi, di mana dalam hal ini persamaan regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Alasannya, sejak awal pengujian terbentuk tidak ada gejala-gejala yang mengindikasikan adanya hubungan antar variabel bebas. Adapun diulas hasil penelitian, dapat diketahui bahwa nilai *DW* (Durbin-Watson) sebesar 1.880 yaitu terletak di antara batas atas atau *upper bound* (2.1.69) dan (4-1.69=2.31), sesuai dengan ketentuan yang ada hal ini berarti dalam model persamaan yang terbentuk nantinya tidak ada gejala autokorelasi, dan pengujian dapat dilanjutkan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan penelitian dilakukan oleh peneliti ini sebagai mana tertera pada rekapitulasi adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana peranan

kepentingan *U*tinjau *VVC* Plus dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sanggau. Dengan demikian, diperlukan analisis kuratif yang dapat menunjukkan besaran U dari peran tersebut. Maka dalam hal ini akan dilakukan pengujian regresi linier berganda yang akan menghasilkan sebuah persamaan yang secara tidak langsung menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kalimat peranan kepemimpinan *VVC* Plus dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena adanya indikator yang ada dalam pengujian positif baik itu secara statistik atau secara formal. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan. Di mana apabila persamaan yang terbentuk menunjukkan pengaruh yang positif dan koefisien yang relatif besar, maka dapat diindikasikan bahwa pada dasarnya kepemimpinan *VVC* Plus yang diterapkan berpengaruh meningkatkan motivasi kerja pegawai. begitupun sebaliknya. Adapun berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari pengujian adalah:

$$Y = 0,331 + 0,220X_1 + 0,1630 + 0,137 + 0,294X_4 + 0,229X_5 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diketahui bahwa persamaan yang terbentuk, menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan *VVC* Plus dengan motivasi kerja. Namun demikian, hubungan positif tersebut belum bisa dijadikan sebagai parameter sebelum mengetahui besarnya pengaruh tersebut baik itu secara simultan maupun parsial. Untuk itu dilakukan pengujian lanjutan yaitu dengan uji *F* dan uji *T*.

Uji *F* dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam uji *F* ini diasumsikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat hubungan antara variabel konsep kepemimpinan *VVC* plus dengan motivasi kerja pegawai. Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak ada hubungan secara simultan variabel-variabel kepemimpinan *VVC* Plus dengan motivasi kerja pegawai.

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari *vision* (X_1), *value* (X_2), *ouraf* (X_3), *competence* (X_4) dan *character* (X_5) dengan variabel terikat motivasi kerja pegawai (Y).

hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 82.553, yang lebih besar dari F_{tabel} yang berada pada $\alpha = 5\%$, dan $df = n - k - 1 = 81 - 5 - 1 = 75$ yaitu sebesar 3,118. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepemimpinan VVC Plus (yaitu kepemimpinan yang memiliki *vision, value, courage, competence* dan *strong character*) dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Uji T

Uji ini mencoba mencari hubungan secara parsial (mandiri) variabel-variabel bebas, pengamatannya terhadap $V < T_{hitung}$ statistik. Adapun hasilnya, diketahui secara *pariasi* (mandiri) terdapat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas, lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai probabilitas 0.05 . Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai adalah *competence* (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 2.936. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari intensitas perannya, kepemimpinan yang memiliki *competence* yang baik akan dapat memberikan kontribusi atau peran yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sanggih.

PEMBAHASAN

Basil penelitian ini menyimpulkan bahwa konsep kepemimpinan VVC Plus yang terdiri dari *vision, value, courage, competence* dan *strong character* dapat meningkatkan motivasi kerja hingga 90.2%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila konsep kepemimpinan tersebut diterapkan semaksimal mungkin oleh pimpinan, maka para pegawai (bawahan) akan dapat diarahkan dan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Hasil ini sesuai dengan pendapat Mochono (2003: 120) bahwa konsep kepemimpinan VVC Plus merupakan syarat yang harus dimiliki oleh pemimpin agar dapat mencapai tujuan organisasi/institusi.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan *vision*, ia akan berpedoman pada visi yang hendak dicapai organisasi, seperti pemahaman pimpinan

terhadap tujuan dan adanya upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberitahukan kepada bawahan tentang tujuan-tujuan institusi dan menunjukkan langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan supaya tujuan tersebut dapat dicapai. Dengan informasi dari pimpinan ini diharapkan dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik karena sudah diberikan arahan oleh atasan.

Selain memiliki visi dan tujuan, pemimpin juga harus memiliki nilai (*value*) dalam kepemimpinannya, seperti pemimpin pada bawahan bahwa ia memimpin berorientasi pada organisasi dan merupakan pemimpin yang efektif. Dalam *value* ini, pemimpin lebih cakup dalam mengarahkan dan mendorong selingan kerja pegawai agar memiliki kemauan yang tinggi untuk maju dan berkembang.

Penelitian dengan gaya kepemimpinan *courage* akan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan yang bijaksana sesuai dengan visi dan nilai kepemimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *courage* berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang diambil pemimpin dengan bawahan, biasanya tidak diputuskan oleh pimpinan itu sendiri tetapi berdasarkan musyawarah atau kesempatan dari berbagai pihak atau ditentukan oleh peraturan. Sehingga setiap keputusan yang diambil diharapkan mampu memberikan kepuasan bagi semua pihak, sehingga timbul motivasi dalam bekerja.

Kecakapan lain yang harus dimiliki oleh pimpinan adalah kompetensi, yaitu kecakapan pimpinan yang sesuai tugas-tugasnya. Dengan demikian pimpinan akan berusaha untuk melengkapi dirinya dengan kecakapan teknik akademik (intelektual), kecakapan kemasyarakatan (*skill*) yaitu kemampuan untuk berhubung dan berkomunikasi dengan bawahan serta memiliki kecakapan spiritual yang dapat meningkatkan semangat bawahan. Dengan ketiga kecakapan/kompetensi yang dimiliki diharapkan dapat memimpin bawahan dengan baik sehingga dapat mendorong bawahan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Konsep kepemimpinan yang di atas akan menjadi lebih baik lagi apabila dilengkapi dengan *strong character* yang kuat dan matang, sehingga apa yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan. Pimpinan yang memiliki *strong character* akan mampu

menunjukkan tingkat *strong character*nya, maka akan meningkatkan semangat kerja para pegawai.

Variabel *Competence* merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sanggau. Pemimpin yang memiliki kompetensi yang baik, secara tidak langsung akan memiliki pola pikir baik maju dan berkembang. Korus ini tentu saja akan memberikan pengaruh besar terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkannya, sehingga mampu menjadi pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan mampu menumbuhkan semangat kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat dua hal yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini: *Penama*. Pada dasarnya, kepemimpinan VVC Plus berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sanggau. Hal ini diindikasikan dari persamaan yang terbentuk dari hasil uji regresi linier berganda yang menggambarkan hubungan yang positif antara variabel-variabel kepemimpinan VVC plus terhadap variabel motivasi kerja pegawai. Hal ini juga didukung hasil uji *t* satu sampel terhadap variabel *vision* (X_1), *value* (X_2), *courage* (X_3), *competence* (X_4) dan *strong character* (X_5) dengan variabel motivasi kerja (Y) pegawai. Hasil uji *t* menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0.950 dengan $F_{hitung} = 82.553$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3.118$ pada probabilitas 0.00. Ini berarti upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan dan menerapkan gaya kepemimpinan VVC Plus dengan baik.

Kedua, di antara kelima variabel atau karakteristik kepemimpinan VVC Plus (*vision* (X_1), *value* (X_2), *courage* (X_3), *competence* (X_4) dan *strong character* (X_5)) dapat diketahui bahwa berdasarkan intensitasnya, variabel *competence* merupakan variabel yang dominan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini diindikasikan dari nilai t w ..., setiap variabel tersebut yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t w P_{tabel} variabel lainnya.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian Y¹¹U: (1) Konsep kepemimpinan VVC Plus (*Vision, Value, Courage, Competence, dan Strong Character*) hendaknya diterapkan oleh pimpinan atau para unsur pimpinan khususnya pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sanggau agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. (2) Hendaklah pimpinan atau para unsur pimpinan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sanggau memilih pemimpin yang memiliki kemampuan kompetensinya, mengingat hal ini penelitian yang menunjukkan bahwa variabel tersebut sangat berperan (dominan) dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Analisis Pcranan Kcpcmimpinan VV C Plus dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

unsri.portalgaruda.org

Internet Source

2%

2

jurnaljam.ub.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

Analisis Pcranan Kcpcmimpinan VV C Plus dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10