

Hubungan antara Kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung dengan Motivasi Kerja Karyawan Universitas Islam Bandung

The Relation between Rector of Universitas Islam Bandung Leadership with Universitas Islam Bandung Employee Work Motivation

¹Annisa Afrillia Irmadella, ²Riza Hernawati

^{1,2}Prodi Ilmu Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹annisa.irmadella, ²diza0712@yahoo.com

Abstract. An organization or company requires a leader that could stimulate an employees to perform their duties. A leader's quality will generate the proper and correct communication quality, and optimize the employees productivity progress. A good leader will create an effective method to motivate employees and achieve the main goal of the organization, therefore emphasizing on the role of leadership in an organization. The purpose of this research is to identify the Leadership Relations of the Rector of Universitas Islam Bandung with Employee Work Motivation of Universitas Islam Bandung. This research adopts quantitative research with correlational method based on Pearson Product Moment technique. Data gathering is done by utilizing questionnaires technique to 62 employees as respondents, literary studies and interview. Statistically the sample gathering technique in this research is done through probability. The population are all of the employees of Universitas Islam Bandung. In addition, the theory proposed is based on situational leadership theory. Research results demonstrate the relationship between Rector of Universitas Islam Bandung Leadership with Universitas Islam Bandung Employee Work Motivation. The first sub variable informs, points the relationship, though few but substantial. The second subvariable is indicated by promotion, a hint of relationship and significant relationship. The third subvariable is participation, which did not indicate any significant relationship. The fourth subvariable is representation, which demonstrates no significant relationship. The conclusion of this research presents the relationship between Unisba Rector Leadership with Unisba Employee Work Motivation with a certain degree of importance.

Keywords: organization, leadership, Rector, employee and work motivation

Abstrak. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang mampu membuat para karyawannya terpacu untuk melakukan pekerjaannya. Dengan kepemimpinan dari pemimpinnya itu, akan menghasilkan kualitas komunikasi yang baik dan benar, dan akan membuat produktifitas kinerja karyawannya menjadi optimal. Seorang pemimpin yang baik akan dapat menentukan cara yang tepat untuk digunakan dalam memotivasi karyawannya serta untuk mencapai tujuan organisasinya, sehingga pada akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi memang sangatlah penting. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung dengan Motivasi Kerja Karyawan Universitas Islam Bandung. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional dengan menggunakan teknik Pearson Product Moment. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner kepada responden sebanyak 62 karyawan, studi kepustakaan dan wawancara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara probabilitas. Populasinya adalah seluruh karyawan dari Universitas Islam Bandung. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan situasional. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara Kepemimpinan Rektor Unisba dengan Motivasi Kerja Karyawan Unisba. Subvariabel pertama yaitu memberitahu, menunjukkan adanya hubungan dan mempunyai hubungan yang rendah tapi pasti. Subvariabel kedua yaitu mempromosikan, menunjukkan adanya hubungan dan mempunyai hubungan yang cukup berarti. Subvariabel ketiga adalah berpartisipasi, menunjukkan tidak ada hubungan secara signifikan. Subvariabel keempat yaitu mewakili, menunjukkan tidak ada hubungan secara signifikan. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Kepemimpinan Rektor Unisba dengan Motivasi Kerja Karyawan Unisba dan menunjukkan mempunyai hubungan yang cukup berarti.

Kata Kunci : organisasi, kepemimpinan, Rektor, karyawan & motivasi kerja

A. Pendahuluan

Di dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan seorang pemimpin untuk dapat menjalankan jalannya organisasi itu. Suatu keberhasilan dan suatu kegagalan pada sebuah organisasi ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah bagaimana sebuah kepemimpinan itu berjalan dalam organisasi tersebut. Perubahan kepemimpinan yang dapat terjadi di dalam sebuah organisasi, terkadang mengikuti alur jalannya suatu keadaan dan kondisi yang telah disesuaikan dengan tujuan organisasi tersebut. Oleh karenanya suatu pemimpin dalam perusahaan tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinan mana yang akan dijalankan. Konsep dari kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk perintah, namun melainkan lebih berupa sebuah motivasi yang dapat memberikan inspirasi kepada setiap karyawannya. Sehingga inspirasi dan kreativitas mereka akan berkembang dengan baik, serta untuk meningkatkan keaktifan kinerja mereka. Kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh bagi kelangsungan kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian diidentifikasi sebagai berikut : ***Apakah Terdapat Hubungan Antara Kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung Dengan Motivasi Kerja Karyawan Universitas Islam Bandung?***

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagaiberikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan Rektor Unisba pada aspek memberitahu dengan motivasi kerja Karyawan Unisba?
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan Rektor Unisba pada aspek mempromosikan dengan motivasi kerja Karyawan Unisba?
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan Rektor Unisba pada aspek berpartisipasi dengan motivasi kerja Karyawan Unisba?
4. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan Rektor Unisba pada aspek mewakili dengan motivasi kerja Karyawan Unisba?

B. Landasan Teori

Teori kepemimpinan situasional menjadi landasan dalam penelitian ini. Menurut Hersey & Blanchard dalam Pace & Faules (2013:284) Hersey dan Blanchard (1974,1977) mengembangkan konsep kepemimpinan situasional dan penelitian kepemimpinan yang diselesaikan di Ohio State University (Stogdill & Coons, 1957). Penelitian ini menunjukkan banyak kemiripan dengan teori yang dikemukakan Blake dan Mouton yaitu ada dua dimensi gaya kepemimpinan; struktur pertimbangan dan pengawalan; kisi yang dihasilkannya juga serupa. Selanjutnya, Hersey dan Blanchard memperkenalkan variabel ketiga yaitu kematangan, yang berfungsi dengan cara yang serupa dengan dimensi keefektivan yang dikemukakan Reddin.

Jadi model kepemimpinan situasional ini penampilannya mirip model Reddin. Kenyataannya interpretasi mereka mengenai kepemimpinan yang “efektif”, juga amat serupa. “Perbedaan diantara gaya kepemimpinan efektif dan tidak efektif seringkali bukan karena perilaku pemimpin yang sesungguhnya, tapi lebih merupakan masalah kecocokan antara perilaku ini dengan situasi yang dihadapi pada saat tersebut” (Hersey & Blanchard, 1974:6). Faktor yang menentukan efektivitas dijelaskan oleh Hersey dan Blachard sebagai “tingkat kesiapan anak-buah”. Kesiapan ini didefinisikan sebagai kesediaan dan kemampuan seseorang untuk bertanggung jawab. Dengan kata lain, bila

anak buah mempunyai kesediaan dan kemampuan yang baik untuk bertanggung jawab, serta berpengalaman dalam tugas yang dihadapinya, maka gaya kepemimpinan khusus akan lebih efektif daripada bila kesiapan anak buah kurang.

Menurut Siagian (2010:139) sebagaimana halnya dengan teori kepemimpinan yang lain, teori ini sesungguhnya belum cukup teruji validitasnya di lapangan. Teori ini sangat menarik untuk didalami karena paling sedikit tiga alasan, yaitu : penggunaannya yang meluas, daya tariknya secara intuitif dan karena tampaknya didukung oleh pengalaman di dunia kenyataan. Berbeda dengan teori Fielder yang kurang memperhatikan karakteristik bawahan, teori ini justru memusatkan penelitian dan analisisnya pada pihak bawahan.

Dalam Siagian (2010:139) pada intinya teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada dua hal, yaitu pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa (kedewasaan) para bawahan yang dipimpin. Dua dimensi kepemimpinan yang digunakan dalam teori ini ialah perilaku seorang pimpinan yang berkaitan dengan tugas kepemimpinannya dan hubungan atasan-bawahan. Tergantung pada orientasi tugas kepemimpinan dan sifat hubungan atasan-bawahan yang digunakan, gaya kepemimpinan yang timbul dapat mengambil 4 bentuk yaitu:

1. Memberitahukan

Jika seorang pimpinan berperilaku memberitahukan, hal itu berarti bahwa orientasi tugasnya dapat dikatakan tinggi dan digabung dengan hubungan atasan-bawahan yang tidak dapat digolongkan sebagai akrab, meskipun tidak pula digolongkan sebagai hubungan yang tidak bersahabat. Dalam praktek apa yang terjadi ialah bahwa seorang pimpinan merumuskan peranan apa yang diharapkan dimainkan oleh para bawahan dengan memberitahukan kepada mereka apa, bagaimana, bilamana, dan di mana kegiatan-kegiatan dilaksanakan. Dengan perkataan lain, perilaku pimpinan terwujud dalam gaya yang bersifat direktif.

2. Menjual

Jika seorang pimpinan berperilaku “menjual” berarti ia bertitik tolak dari orientasi perumusan tugasnya secara tegas digabung dengan hubungan atasan-bawahan yang bersifat intensif. Dengan perilaku yang demikian, bukan hanya peranan bawahan yang jelas, akan tetapi juga pimpinan memberikan petunjuk-petunjuk pelaksanaan dibarengi oleh dukungan yang diperlukan oleh para bawahannya itu. Dengan demikian diharapkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan terselesaikan dengan baik.

3. Mengajak bawahan berperan serta

Perilaku seorang pimpinan dalam hal demikian ialah orientasi tugas yang rendah digabung dengan hubungan atasan-bawahan yang intensif. Perwujudan paling nyata dari perilaku demikian ialah pimpinan mengajak para bawahannya untuk berperan serta secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Artinya, pimpinan hanya memainkan peranan selaku fasilitator untuk memperlancar tugas para bawahan yang antara lain dilakukannya dengan menggunakan saluran komunikasi yang ada secara efektif.

4. Pendelegasian

Seorang pimpinan dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan perilaku berdasarkan orientasi tugas yang rendah digabung dengan intensitas hubungan atasan-bawahan yang rendah pula. Dalam praktek, dengan perilaku demikian seorang pejabat pimpinan membatasi diri pada pemberian pengarahan kepada para bawahan tersebut tanpa banyak campur tangan lagi.

Menurut Siagian (2010:139) satu hal sangat menarik dalam teori ini ialah bahwa disamping membahas empat gaya pimpinan dalam menghadapi situasi tertentu, diketengahkan pula pandangan tentang empat tingkat kedewasaan para bawahan sebagai berikut :

- K1 : Berarti bahwa para bawahan dipandang tidak mampu dan tidak mau memikul tanggung jawab untuk berbuat sesuatu. Artinya, para bawahan memiliki kemampuan yang rendah dan demikian pula halnya dengan tingkat kepercayaan pada diri sendiri.
- K2 : Berarti para bawahan tidak mampu akan tetapi rela berbuat hal-hal yang perlu dilakukan agar tugas terselesaikan. Para bawahan memiliki motivasi akan tetapi kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan
- K3 : Berarti para bawahan mampu tetapi tidak rela berbuat apa yang diinginkan oleh atasannya
- K4 : Berarti para bawahan mampu dan rela menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka

Daya dorong yang terdapat di dalam diri seseorang sering disebut dengan motif. Daya dorong yang berada diluar diri seseorang, haruslah ditimbulkan dari orang-orang yang ada disekitarnya, seperti keluarganya, temannya, rekan kerjanya, pemimpinnya dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu dapat mempengaruhinya, orang-orang disekitar tersebut harus memilih berbagai hal atau cara, yang sesuai dengannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan kemampuan dan daya dorong bawahan agar menghasilkan hal-hal yang efektif dan produktif . Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 1999:95)

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia dalam Hasibuan (2014:104) yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (n.Ach)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n.Ach ini akan mendorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2. Kebutuhan akan Afiliasi (n.Af)

Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena n.Af ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan. Seseorang karena n.Af ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh n.Af ini.

3. Kebutuhan akan Kekuasaan (n.Pow)

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu n.Pow ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara Kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung Dengan Motivasi Kerja Karyawan Universitas Islam Bandung, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Pearson Product. Hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut :

1. Korelasi antara kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung (X) dengan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Bandung (Y)
Koefisien korelasi sebesar $(r) = 0,406$ diantara kriteria $>0,40 - 0,70$ menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Rektor (X) dengan Motivasi Kerja (Y) mempunyai hubungan yang cukup berarti. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kualitas kepemimpinan Rektor maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Bandung.
2. Korelasi antara kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung aspek Memberitahu (X1) dengan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Bandung (Y)
Koefisien korelasi sebesar $(r) = 0,283$ diantara kriteria $0,20 - 0,40$ menunjukkan bahwa hubungan antara memberitahu (X1) dengan Motivasi Kerja (Y) mempunyai hubungan yang rendah tapi pasti. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kualitas kepemimpinan Rektor pada aspek memberitahu karyawan maka semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Bandung.
3. Korelasi antara kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung aspek Mempromosikan (X2) dengan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Bandung (Y)
Koefisien korelasi sebesar $(r) = 0,402$ diantara kriteria $0,40 - 0,70$ menunjukkan bahwa hubungan antara mempromosikan (X2) dengan Motivasi Kerja (Y) mempunyai hubungan yang cukup berarti. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kualitas kepemimpinan Rektor pada aspek mempromosikan kepada karyawan maka semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Bandung.
4. Korelasi antara kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung aspek Berpartisipasi (X3) dengan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Bandung (Y)
Karena $\text{sig/p-value} = 0.875 > \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima. Artinya tidak ada hubungan secara signifikan antara kepemimpinan Rektor pada aspek berpartisipasi dengan Motivasi Kerja Karyawan Universitas Islam Bandung.
5. Korelasi antara kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung aspek Mewakilkkan (X4) dengan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Bandung (Y)
Karena $\text{sig/p-value} = 0.251 > \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima. Artinya tidak ada hubungan secara signifikan antara kepemimpinan rektor pada aspek mewakili dengan Motivasi Kerja Karyawan Universitas Islam Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara Kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung dengan motivasi kerja karyawan Universitas Islam

Bandung, Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Rektor pada aspek memberitahu (X1) dengan motivasi kerja (Y) Karyawan Universitas Islam Bandung,. Artinya kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung mempunyai gaya kepemimpinan yang dicirikan dengan perilaku tugas yang tinggi dan rendah hubungan, atau disebut dengan gaya yang direktif yang menyediakan arahan dan supervisi yang spesifik dan jelas dapat meningkatkan motivasi kerja Karyawan Universitas Islam Bandung.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Rektor pada aspek mempromosikan (X2) dengan motivasi kerja (Y) Karyawan Universitas Islam Bandung,. Artinya kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung mempunyai gaya kepemimpinan yang dicirikan dengan perilaku tugas dan perilaku hubungan yang sama tinggi, menyediakan hampir arahan, namun melalui komunikasi dua arah dan penjelasan dapat meningkatkan motivasi kerja Karyawan Universitas Islam Bandung.
3. Tidak ada hubungan antara kepemimpinan Rektor pada aspek berpartisipasi (X3) dengan motivasi kerja (Y) Karyawan Universitas Islam Bandung,. Artinya kesediaan pemimpin untuk memberikan tanggung jawab dan kesempatan lebih bagi karyawan., memberikan dukungan penuh mengenai apa yang mereka perlukan tidak ada hubungannya dengan motivasi kerja Karyawan Universitas Islam Bandung.
4. Tidak ada hubungan antara kepemimpinan Rektor pada aspek mewakilkan (X4) dengan motivasi kerja (Y) Karyawan Universitas Islam Bandung,. Artinya ketika pemimpin tidak perlu lagi memberikan instruksi maupun dukungan emosional yang berlebihan kepada Karyawan tidak ada hubungan dengan motivasi kerja Karyawan Universitas Islam Bandung.

E. Saran

Mengingat sebuah penulisan harus mampu memberikan suatu yang berarti, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi instansi yang bersangkutan, maka saran-saran yang penulis berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah sebagai berikut :

Saran Teoritis

1. Untuk penulisan selanjutnya diharapkan ada penulisan serupa mengenai faktor – faktor lain tentang Kepemimpinan Rektor Universitas Islam Bandung selain Motivasi kerja karyawan
2. Untuk penulisan selanjutnya diharapkan melakukan penulisan dengan pendekatan kualitatif, penulisan yang dilakukan secara mendalam oleh penulis terhadap objek yang diteliti agar mendapatkan hasil penulisan yang maksimal.

Saran Praktis

1. Sebaiknya untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan Universitas Islam Bandung, tidak hanya dilihat dari kepemimpinan Rektor pada aspek memberitahu, mempromosikan, berpartisipasi, dan mewakilkan saja. Akan tetapi, bisa dilihat dari aspek lain yang dapat meningkatkan motivasi Kerja Karyawan Universitas Islam Bandung.
2. Sebaiknya untuk penulisan selanjutnya tidak hanya meneliti motivasi kerja kepada karyawan saja. Akan tetapi bisa meneliti motivasi kerja dari aspek para dosen dan mahasiswa/i.

Daftar Pustaka

Malayu, S.P. Hasibuan, 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan. 1999. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Pace, Wayne dan Faules. 2013. *Komunikaasi Organisasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Siagian, Sondang. 2010. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.