

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
YANG BERORIENTASI PADA PEKERJAAN DENGAN
MOTIVASI KERJA**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Diajukan oleh:

Ipmawan Pramudya
F 100 040 137

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
YANG BERORIENTASI PADA PEKERJAAN DENGAN
MOTIVASI KERJA**

Disusun oleh:

Ipmawan Pramudya
F 100 040 137

Pada Tanggal 15 Agustus 2012

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji

oleh Pembimbing :


(Yudhi Satria Restu, S.Psi., S.E. M.Si)

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
YANG BERORIENTASI PADA PEKERJAAN DENGAN
MOTIVASI KERJA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Ipmawan Pramudya
F 100 040 137

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 15 Agustus 2012
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama


Yudhi Satria Restu, S.Psi., S.E. M.Si

Penguji pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M. Si

Penguji pendamping II

Achmad Dwivanto O, S. Psi, M. Si

Surakarta, _____ 2012
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si., Psi)



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN YANG BERORIENTASI PADA PEKERJAAN DENGAN MOTIVASI KERJA

Pada setiap ruang lingkup pekerjaan dibutuhkan daya pendorong (*energizer*) atau motivasi kerja. Motivasi kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan berorientasi pekerjaan dengan motivasi kerja, 2) tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan berorientasi pekerjaan, 3) tingkat motivasi kerja pada, 4) peran persepsi terhadap gaya kepemimpinan berorientasi pekerjaan terhadap motivasi kerja. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan berorientasi pekerjaan dengan motivasi kerja.

Subjek penelitian yaitu pegawai Diknas Dispora Kabupaten Boyolali berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *purposive non random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menentukan karakteristik terlebih dahulu, sebagai berikut: a) memiliki golongan maksimal III.C, b) masa kerja minimal 5 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *purposive non random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan berorientasi pekerjaan dan skala motivasi kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,363; $p = 0,002$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja. Sumbangan efektif persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan terhadap motivasi kerja sebesar 13,2%. Variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan mempunyai rerata empirik sebesar 102,614 dan rerata hipotetik sebesar 92,5 yang berarti persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan pada subjek penelitian tergolong sedang. Variabel motivasi kerja diketahui rerata empirik sebesar 93,900 dan rerata hipotetik sebesar 90 berarti motivasi kerja subjek penelitian tergolong sedang.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja, dengan demikian variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dapat dijadikan sebagai prediktor (variabel bebas) memprediksikan atau mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja.

Kata kunci : persepsi terhadap gaya kepemimpinan berorientasi pekerjaan, motivasi kerja

Latar Belakang Masalah

Menumbuhkan motivasi bukanlah masalah yang sederhana dalam usaha mewujudkan suatu idealisme untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme kerja. Pandangan atau pendapat umum sering beranggapan bahwa motivasi bekerja dapat ditimbulkan apabila seseorang mendapatkan imbalan yang baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun selain itu ada hal yang lebih penting dalam penentuan motivasi kerja yaitu adanya pola kepemimpinan yang baik.

Pimpinan perusahaan yang mengerti akan segala kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan baik kebutuhan materi dan juga fisiologis. Seorang pemimpin yang baik sanggup memberikan arahan yang baik terhadap karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian karyawan akan kinerja pimpinan tentang pola kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi kerja yang akan mempengaruhi hasil dari kepuasan kerja karyawan.

Suranta (2002) mengatakan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan perlu diperhatikan gaya kepemimpinan atasan atau manajer karena gaya kepemimpinan atasan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa sukses tidaknya seorang pemimpin dapat menentukan kondisi keseluruhan perusahaan atau iklim kerja terutama kondisi fisik dan mental karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan jenisnya gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu : yang berpusat pada karyawan (*employee centered*) dan yang berpusat pada pekerjaan (*job centered*). Gaya perilaku ini paralel dengan gaya konsiderasi dan struktur inisiasi sebagaimana yang diidentifikasi oleh kelompok Ohio. (Kinicki & Kreitner, 2003)

Pada dasarnya harapan semua pegawai yang berada dalam organisasi atau perusahaan adalah dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi dan optimal sehingga mampu memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan serta memberikan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Oleh karena itu

dibutuhkan model kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan atau pegawai. Secara teoritis kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan merupakan salah satu alternatif yang dimungkinkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena dalam kepemimpinan tersebut, pemimpin berupaya menggunakan beberapa model pendekatan yang positif Likert (Gibson, 1997) menyatakan pemimpin yang terpusatkan pada pekerjaan (*job-centered leader*), menyusun pekerjaan bawahan, mengawasi dengan ketat untuk mengetahui bahwa tugas yang diberikan kepada bawahan dilaksanakan, menggunakan insentif untuk mendorong produksi, dan menentukan tingkat standar produksi berdasar prosedur seperti studi waktu (*time study*).

Pendapat di atas sejalan dengan yang dikemukakan Saydam (2000) yang menyatakan pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan memberi petunjuk yang sejelas-jelasnya, memberi pengawasan rutin, menetapkan standar kerja yang jelas, memberi kritik dan koreksi terhadap hasil kerja bawahan, menetapkan batas waktu pelaksanaan, memberikan motivasi, melibatkan

karyawan dalam pengambilan keputusan.

Kenyatannya untuk meningkatkan motivasi kerja bukan persoalan yang mudah, hal ini karena banyak faktor yang mempengaruhinya, baik yang berasal dari luar seperti lingkungan, maupun yang berasal dari dalam individu seperti sifat dan karakter pegawai yang berbeda-beda, dan pada dasarnya menurut Mc Gregor (Syadam, 2000) setiap manusia suka akan kebebasan dan tidak mau diperintah, kurang suka memikul tanggung jawab, tidak mau bekerja sama, suka mementingkan diri sendiri, mau bekerja yang ringan dengan penghasilan yang besar, seringkali pegawai melakukan pelanggaran misalnya, malas mengikuti rapat, terlambat datang di tempat kerja, atau menunda-nunda pekerjaan,

Berdasarkan uraian di atas penulis mengajukan rumusan masalah “Apakah ada hubungan Persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja?”. Dengan rumusan masalah tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi Pada

Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja”.
ujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan Motivasi kerja.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang sering kali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya mempunyai tujuan tertentu (As’ad, 2006). Nashar (2004) mengatakan motivasi sebagai istilah sering dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau impuls. Motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Perbuatan manusia selalu dilandasi motivasi untuk melakukan

perbuatan atau tingkah laku tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tidak ada manusia yang mengerjakan suatu aktifitas atau pekerjaan tertentu kalau tidak ada tujuan yang ingin dicapainya. As’ad (2006) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Ditambahkan oleh Manullang, (2010) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang memulai dan mengarahkan perilaku. Menurut Jewel dan Siegall (2010) motivasi kerja adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau melaksanakan tugas dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan

Mc. Clelland (2007) mengemukakan beberapa aspek motivasi kerja adalah:

- a. Kedisiplinan kerja. Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Daya tahan terhadap tekanan, tekanan yang dialami oleh individu merupakan masalah tersendiri yang perlu mendapatkan perhatian sebab individu yang mengalami tekanan kerja berlebihan cenderung menjadi tidak optimal dalam bekerja oleh karena itu individu yang dapat mengambil sisi positif adanya tekanan, justru akan menimbulkan semangat pada dirinya untuk berbuat lebih baik dan termotivasi agar pekerjaan yang dilakukan sesuai harapan perusahaan.

- c. Mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah, ditandai dengan sikap individu yang memandang permasalahan ataupun sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri benar dan menganalisa suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.
- d. Ketidakputusasaan, dalam suatu proses pekerjaan individu sering dan banyak dihadapkan pada berbagai permasalahan dimana permasalahan-permasalahan tersebut antara individu satu dengan yang lain tidak selalu sama. Bagi individu yang tidak mampu menyelesaikan permasalahan karena merasa putus asa akan mengalami berbagai tekanan yang mengganggu produktivitas kerjanya, sebaliknya individu yang tidak putus asa akan belajar dari berbagai masalah yang terjadi dan berusaha terus menerus untuk memecahkan masalah yang dialami tersebut.

e. Menyukai tujuan yang sesuai kemampuan, antara lain ditandai dengan ciri-ciri: menetapkan secara jelas dan kebiasaan-kebiasaan kerja yang efisien, melihat tujuan-tujuan yang ingin dicapai secara jelas dan tujuan-tujuan itu dapat didefinisikannya secara cermat dan tahu mana yang mampu atau tidak pekerjaan yang harus dilakukan.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan

Wexley dan Yukl (1997) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi, interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dan *team work*, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi.

Ranupandoyo dan Husnan (2005) mengatakan bahwa gaya

kepemimpinan adalah tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang dapat diketahui dengan melihat bagaimana persepsi bawahannya terhadap perilaku kepemimpinan seorang pemimpin.

Likert (Gibson, 1997) mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi:

a. Pemimpin yang terpusatkan pada pekerjaan (*job-centered leader*), menyusun pekerjaan bawahan, mengawasi dengan ketat untuk mengetahui bahwa tugas yang diberikan kepada bawahan dilaksanakan, menggunakan insentif untuk mendorong produksi, dan menentukan tingkat standar produksi berdasar prosedur seperti studi waktu (*time study*).

b. Pemimpin yang terpusatkan pada pegawai (*employee-centered leader*) memusatkan perhatian pada aspek kemanusiaan dari masalah bawahan dan pada pembentukan kelompok kerja efektif dengan sasaran-sasaran kinerja tinggi. Seorang pemimpin seperti ini menentukan spesifikasi tujuan, mengkomunikasikan

tujuan dengan bawahan, dan memberi kebebasan luas kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Rivai (2008) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan adalah cara pemimpin dalam menerapkan pengawasan secara ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin ini mengandalkan kekuatan paksaan, imbalan dan hukuman. Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan sangat tergantung dari apa dan bagaimana kebutuhan nilai-nilai dan pengalaman masa lalu mempengaruhinya pada saat suatu kepemimpinan diterapkan.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan adalah bagaimana bawahan menilai, mengevaluasi, dan menafsirkan suatu pola tingkah laku yang berorientasi pada pekerjaan yang diterapkan atasannya guna pencapaian tujuan organisasi secara maksimal

Aspek-aspek persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan menurut menurut

Wahjosumidjo (dalam Amalia, 2002) adalah:

- a. Memberi petunjuk se jelas-jelasnya
- b. Memberi pengawasan secara rutin
- c. Menetapkan standar kerja yang jelas
- d. Memberi kritik dan koreksi terhadap penilaian kerja karyawan
- e. Menetapkan batas waktu pelaksanaan tugas.

Hipotesis

Ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja. Semakin tinggi atau positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan maka akan semakin tinggi motivasi kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah atau negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan maka akan semakin rendah motivasi kerja.

METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas : Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan.

Variabel tergantung : Motivasi kerja.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian

Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan, yaitu bagaimana bawahan menilai, mengevaluasi, dan menafsirkan suatu pola tingkah laku yang berorientasi pada pekerjaan yang diterapkan atasannya guna pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Hal ini diungkap menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek: memberi petunjuk sejelas-jelasnya, memberi pengawasan secara rutin, menetapkan standart kerja yang jelas, memberi kritik dan koreksi terhadap penilaian kerja karyawan, menetapkan batas waktu pelaksanaan tugas. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi terhadap tugas begitu pula sebaliknya.

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau melaksanakan tugas dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Motivasi kerja pada penelitian ini diungkap dengan skala motivasi kerja mengacu pada aspek-aspek kedisiplinan, daya tahan terhadap tekanan, mempunyai tanggung jawab,

ketidakputusasaan, dan menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuan. Semakin tinggi skor skala motivasi kerja yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi pula motivasi kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah skor skala motivasi kerja yang diperoleh menunjukkan semakin rendah pula motivasi kerja karyawan.

Subjek penelitian

Pegawai Diknas Dispora Kabupaten Boyolali berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan purposive non random sampling yaitu pengambilan sampel dengan menentukan karakteristik terlebih dahulu, sebagai berikut: a) memiliki golongan maksimal III.D, b) masa kerja minimal 5 tahun.

Alat Pengumpulan Data

Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat teoretis mengenai orientasi gaya kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (dalam Amalia, 2002) adapun aspek yang diungkapkan adalah memberi petunjuk sejelas-jelasnya, memberi

pengawasan secara rutin, menetapkan standart kerja yang jelas, memberi kritik dan koreksi terhadap penilaian kerja karyawan, menetapkan batas waktu pelaksanaan tugas.

Motivasi kerja diungkap dengan skala motivasi kerja. Skala motivasi kerja dalam penelitian ini disusun Sawitriavi (2007) mengacu pada teori yang dikemukakan oleh McClelland (2007), meliputi aspek-aspek: kedisiplinan, daya tahan terhadap tekanan, mempunyai tanggung jawab, ketidakputusasaan, dan menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuan Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dan motivasi kerja terdiri dari aitem *favourable* dan *unfavourable*. Alternatif penilaian dan skor sebagai beriku

Metode Analisis Data

Teknik atau metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis korelasi *product moment*.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Perhitungan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *product moment* Pearson. Berdasarkan hasil

perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,363; $p = 0,002$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan maka semakin tinggi motivasi kerja, begitu sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan maka semakin rendah motivasi kerja. Diketahui koefisien determinan (r^2) = 0,132. Berarti sumbangan efektif persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan terhadap motivasi kerja sebesar 13,2%, artinya masih terdapat 86,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja selain variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan misalnya gaji, lingkungan, pengalaman, teman sekerja, rasa aman.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (*key position*), karena seorang pemimpin, berperan sebagai penyelaras

dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Rivai (2008) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan adalah cara pemimpin dalam menerapkan pengawasan secara ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin ini mengandalkan kekuatan paksaan, imbalan dan hukuman. Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan sangat tergantung dari apa dan bagaimana kebutuhan nilai-nilai dan pengalaman masa lalu mempengaruhinya pada saat suatu kepemimpinan diterapkan. Likert (Gibson, 1997) menyatakan pemimpin yang terpusatkan pada pekerjaan (*job-centered leader*), menyusun pekerjaan bawahan, mengawasi dengan ketat untuk mengetahui bahwa tugas yang diberikan kepada bawahan dilaksanakan, menggunakan insentif untuk mendorong produksi, dan menentukan tingkat standar produksi berdasar prosedur seperti studi waktu (*time study*).

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada

pekerjaan mempunyai rerata empirik sebesar 102,614 dan rerata hipotetik sebesar 92,5 yang berarti persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan pada subjek penelitian tergolong sedang. Kondisi sedang secara umum menunjukkan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan yaitu memberi petunjuk sejelas-jelasnya, memberi pengawasan secara rutin, menetapkan standart kerja yang jelas, memberi kritik dan koreksi terhadap penilaian kerja karyawan, menetapkan batas waktu pelaksanaan tugas belum sepenuhnya dipersepsi secara positif oleh karyawan. Kemungkinan lain dapat disebabkan karena kurangnya sosialisasi tentang program-program yang dijalankan oleh pimpinan yang baru Siagian (2001) menyebutkan bahwa program orientasi akan efektif meningkatkan kinerja pegawai apabila dilakukan dengan menggunakan pendekatan formal dan non formal, dan mencakup empat hal utama yaitu berbagai aspek kehidupan organisasi, keuntungan bagi pegawai, pengenalan dan aspek tugas. Penyelenggaraan program orientasi perlu melibatkan dua

pihak yaitu unit yang mengurus tentang sumber daya manusia.

Variabel motivasi kerja diketahui rerata empirik sebesar 93,900 dan rerata hipotetik sebesar 90 berarti motivasi kerja subjek penelitian tergolong sedang. Kategori sedang disini dapat diinterpretasikan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja yaitu kedisiplinan, daya tahan terhadap tekanan, mempunyai tanggung jawab, ketidakputusasaan, dan menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuan. belum semuanya menjadi karakteristik subjek khususnya dalam ruang lingkup pekerjaan.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan maka semakin tinggi motivasi kerja.

2. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan pada subjek penelitian tergolong sedang.

3. Motivasi kerja pada subjek penelitian tergolong sedang.

4. Sumbangan efektif persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan terhadap motivasi kerja sebesar 12,2%.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan : melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas area penelitian tidak hanya terbatas pada Dikpora tapi pada instansi lainnya, serta menambahkan variabel yang lain seperti diluar kepemimpinan berorientasi pada pekerjaan untuk mengetahui hubungan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. 2002. Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja ditinjau dari Dukungan Pimpinan. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapratana..
- As'ad, M. 2006. Psikologi Industri Edisi Revisi. Yogyakarta : Liberty.
- Gibson, J.L. Ivancevich dan Donnelly, JR. JH. 1997. Organisasi dan Manajemen (terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta: Erlangga.

- Jewell, L.N. dan Siegall, M. 2010. Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2 (terjemahan Pudjaatmaka & Meitasari). Jakarta : Arcan.
- Kreitner, R. and Kinicki A. 2003. Organizational Behavioral. Third Edition. USA: Erwin Inc.
- Mc.Clelland. D. 2007. Human Motive (terjemahan : Ratnawati). New York : Cambridge University Press
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. 2005. Manajemen Personalialia. Yogyakarta : BPFU UGM.
- Rivai, V. 2003. Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sawitriavi, K.P 2008. Hubungan antara Persepsi Karyawan Atas Penghargaan (reward) yang Diterima Dari Perusahaan Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Suranta, S. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Jurnal Empirika.. Vol. 15 No.2 Hal. 116-138.
- Syadam B. 2002. *Kondisi Tenaga Kerja di Indonesia.* Artikel. [Http://www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id).
- Wexley, K.N. and Yukl, G.A. 1997. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. (terjemahan: M. Shobarrudin Edisi VI). Jakarta: Rineka Cipta.