

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. WAPOGA MUTIARA INDUSTRIES BIAK

D. Rudolf Leiwakabessy

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak

Email : Rudolf_leiwakabessy@iyb.ac.id

Abstrak

Pengaruh Peran Kepemimpinan & Motivasi Kerja terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Pada PT. Wapoga Mutiara Industries Biak Oleh: D. Rudolf Leiwakabessy, penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Pengolahan Kayu PT. Wapoga Mutiara Industries Biak-Papua. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh peran Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dan juga pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Wapoga Mutiara Industries Biak, baik secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staf yang berjumlah 25 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan SPSS versi 17.00. Uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Tingkat Loyalitas Karyawan). Besarnya pengaruh yang ditimbulkan (R²) oleh kedua variabel bebas ini secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya 90,4%, sedangkan sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yang diteliti (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Tingkat Loyalitas Karyawan).

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Loyalitas.*

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (closed-system) tetapi organisasi

merupakan sistem terbuka (opened-system) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan internal dan eksternal dengan cepat dan efisien.

Upaya perubahan tersebut dapat berwujud perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (survive) dan mencapai pertumbuhan (growth) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan

pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia ini sendiri tidak lepas dengan yang namanya sikap dari seorang pemimpin dalam mengelola karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan (Syarifah Fatmawati, 2013). Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju. Dewasa ini perusahaan membutuhkan pemimpin yang dapat menciptakan visi masa depan, dan memberikan inspirasi kepada karyawan agar bersedia mencapai visi tersebut. Pemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu (Fuad Mas'ud, 2002). Menurut Robbins (2006) dari beberapa jenis kepemimpinan tersebut kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang terbaik karena dapat memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang belum pernah diraih sebelumnya, memberikan perhatian pada luar individu (motivasi ekstrinsik).

Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain:

Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Keamanan dan keselamatan

Kebutuhan akan rasa cinta

Kebutuhan Penghargaan

Aktualisasi Diri Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Dari pengertian motivasi kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja meliputi:

karyawan, mampu melatih, serta membuat karyawan 1. Menurut Pandji Anoraga Motivasi kerja adalah loyal terhadap perusahaan. Pengaruh kepemimpinan transformasional membuat karyawan lebih memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaannya. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membuat perubahan dan sukses membuat sebuah perubahan kearah yang lebih positif dan membimbing organisasi kearah baru yang memiliki tujuan jelas.

kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan 2. Ernest J. Mc Cormick Motivasi kerja adalah kondisi (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri yang berpengaruh membangkitkan,

mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari

3. Berelson dan Steiner dalam Siswanto

Sastrohadiwiryo motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh atau setia. Menurut Agustian (2001) loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2000) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Selanjutnya Loyalitas menurut Hermawan (dalam Prayanto, 2008) merupakan manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan Emotional Attachment.

Robbin dan Coulter (2007) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Sayangnya, pengertian loyalitas karyawan kadang masih disalahartikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan, manajemen, maupun oleh pimpinan perusahaan.

Saat ini pengertian loyalitas karyawan bukan lagi sekadar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

Perumusan Masalah

Melihat kenyataan bahwa ada keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi dan loyalitas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan pada loyalitas?
2. Apakah ada pengaruh motivasi pada loyalitas?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada loyalitas?

Sekilas PT. WAPOGA MUTIARA INDUSTRIES Biak Nama IUIPHHK: PT WAPOGA MUTIARA INDUSTRIES Nomor IUIPHHK : 4026/Menhut-VI/BPPHH/2006 tanggal 11 September 2006. Jenis Industri: Industri Penggergajian Kayu Kapasitas Produksi: 100.000 M³/Tahun Alamat : Jl. Sorindo Raya KM. 12 Yendidori, Biak -Papua
Telepon : 0981-21017 Produk Usaha : Sawn Timber, Moulding, Sawmill Badan Usaha dengan produk Moulding, Sawmill, Sawn Timber

BAHAN & METODE

Kepemimpinan dan Loyalitas

Jika menyoal organisasi tentu tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan. Ciri organisasi ada-lah perilakunya terarah pada tujuan (James L Gibson, 1990) artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan

tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Pergerakan kumpulan orang-orang dalam organisasi biasanya dipicu oleh kesamaan nilai yang dimilikinya. Menurut John M ivancevich (1988) nilai (*values*) adalah kumpulan perasaan senang dan tidak senang, pandangan, keharusan, kecenderungan dalam diri seseorang , pendapat yang rasional dan tidakrasional, prasangka dan pola asosiasi yang menentukan pandangan seseorang tentang dunia.

Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha mengerakkan/mengarahkan

sekolompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut POKJA Kepemimpinan Lembaga Ketahanan Nasional RI (2007) kepemimpinan diterjemahkan sebagai Ilmu dan seni dalam mempengaruhi orang dan organisasi untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Jika melihat defenisi ini maka kepemimpinan akan menghasilkan suatu keindahan dan keteraturan untuk dinikmati dan dirasakan. Keindahan dan keteraturan ini dapat menyebabkan suasana nyaman bagi para pengikut atau orang-orang yang ada disekitar organisasi. Sedangkan menurut Robby I Chandra Kepemimpinan (2005) adalah suatu pengaruh, daya atau kuasa. Sedangkan Pemimpin adalah mereka yang secara sadar menghasilkan dampak yang terencana bagi hidup orang lain dan bagi dirinya sendiri. Melihat pendapat ini seorang pemimpin adalah orang yang dengan sengaja dan terencana menggerakkan orang disekitarnya. Karenanya segala sesuatu yang dilakukannya akan memberi dampak (positif) baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Dalam rangka menggerakkan orang lain maka seorang pemimpin harus membangun kredibilitas dan kepercayaan pengikutnya melalui komunikasi kepemimpinannya. John Baldoni (2002) mengatakan

Tujuan komunikasi kepemimpinan adalah membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut. Kepercayaan ini penting bagi kredibilitas pemimpin. Lebih jauh Baldoni (2002) mengatakan bahwa kredibilitas pemimpin dapat diraih jika ia mampu mengatakan yang benar, tidak berlebihan dalam berjanji, melaksanakan apa yang dijanjikan dan tidak menyembunyikan kabar buruk. Dengan melihat pendapat ini maka dapat dikatakan bahwa kepercayaan dan

perasaan nyaman para pengikut dapat menghasilkan kesetiaan. Dan perilaku yang dihasilkan oleh kesetiaan adalah sebuah loyalitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Lee Iacocca (2002) "orang mengikuti seorang pemimpin karena mereka percaya padanya". Untuk dapat dipercaya oleh para pengikutnya pemimpin dituntut untuk dapat mengenal dan mengelola dirinya dengan baik. Pengelolaan diri akan menghasilkan tindakan terstruktur dan konstruktif. Robby I Chandra (2009) mengungkapkan beberapa ciri pemimpin diantaranya:

Ia memiliki kemampuan menggunakan kerangka berpikir tertentu dalam menghadapi kerumitan

Ia belajar menyempurnakan pengertian tentang siapa dirinya

Lebih jauh Robby (2009) mengatakan kelebihan pemimpin adalah ia memiliki tingkat kepedulian dan kepekaan yang tinggi terhadap orang yang dipimpinnya. Kepedulian terhadap pengikutnya dan kepekaan oleh apa yang dirasakan pengikutnya dapat menimbulkan empaty yang tinggi bagi para pemimpin. Empaty yang dimiliki oleh setiap anggota dapat menimbulkan harapan dan penyerahan diri total sehingga ia dengan sukarela dapat bergerak bersama dalam rangka mencapai visi organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Dale Garloway dan Warren Bird (2003) "seseorang yang memiliki harapan tidak dapat dikalahkan". Agar visi organisasi dapat tercapai maka tidak dapat dihindarkan bahwa pemimpin juga bertugas membangun kesetiaan dan loyalitas anggota sehingga mereka mampu bekerja dengan sungguh dan sepenuh hati. Sehingga figure kepemimpinan yang melayani sangat diperlukan. Menurut

Donald Lantu (2007) Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berhendak untuk melayani. Mana kala seorang pemimpin berkarya dengan hati yang melayani maka secara tidak langsung ia juga membangun pemimpin-pemimpin yang berhati tulus dalam organisasinya. Seperti pendapat Dale Garloway dan Warren Bird (2003) " bila anda membangun pemimpin, mereka akan membangun kelompok-kelompok yang akan membangun pelayanan-pelayanan. Pelayanan-pelayanan itu pada gilirannya akan membangun nilai-nilai saling menghormati, kerja tim, fleksibilitas, otentisitas dan kepemimpinan yang menghamba". Pendapat ini memperkuat kebenaran dugaan bahwa loyalitas pengikut dapat disebabkan kualitas pemimpinnya.

Menurut Donald Lantu (2007) "focus utama dari kepemimpinan yang menghamba adalah pada bagaimana mengembangkan pihak lain (pengikut) bukan untuk meningkatkan diri sendiri". Memperhatikan pendapat ini, para pengikut dapat bertumbuh maksimum apa bila dipimpin oleh seseorang dengan gaya kepemimpinan yang menghamba. Para pengikut menjadi perhatian utama para pemimpin. Dengan demikian setiap anggota organisasi merasa berharga dan mampu (*be able*). Ketulusan pemimpin akan berdampak pada ketulusan anggota untuk bekerja bersama dalam rangka mencapai visi organisasi, dan ketulusan ini akan menimbulkan Loyalitas. Lebih lanjut Donald Lantu (2007) mengatakan "Tindakan pemimpin yang secara aktif dan terus menerus mengembangkan karyawan (anggota organisasi) akan mengarahkan

pada terciptanya kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya secara signifikan". Sebelum pemimpin mengubah para pengikutnya maka ia harus terlebih dahulu mentransformasi dirinya. Secara intrinsik para pemimpin mentransformasi dirinya dalam rangka memenuhi harapan/kebutuhan para pengikutnya. Robby (2000) berpendapat "Orang yang lebih berani mentransformasi dirinya seringkali juga akan lebih berani mentransformasi lingkungannya". Kesediaan untuk berubah menandakan bahwa sang pemimpin berkarakter rendah hati. Ketulusan dan kerendahan hati pemimpin serta pertumbuhan kapasitas anggota menghasilkan perasaan puas pengikut. Kepuasan tersebut juga dapat menyebabkan loyalitas pengikut. Seperti kata Donald Lantu (2007) "Karyawan pada tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan serta organisasi dan memiliki performans kerja yang baik secara otomatis akan terus berusaha melayani pelanggan dengan segenap hatinya". Lebih lanjut dikatakan "kepuasan yang dihasilkan dan tercipta dalam berbagai kesempatan akan membuat mereka loyal dan komit pada perusahaan".

Karakter pemimpin yang *ing ngarso sung tulodo* (didepan memberi contoh), *ing madyo mangun karso* (ditengah memberi ide) dan *tut wuri handayani* (dibelakang

memberi dukungan) dapat menjadi panutan (*figure*) disamping menyebabkan rasa aman setiap pengikutnya. Keteladanan melibatkan hati dan penyerahan diri para pengikut. Anggota yang terlindungi oleh pemimpinnya akan merasakan kenyamanan dalam melaksanakan semua aktivitasnya akibatnya ia dapat mengidolakan

pemimpinnya dan tanpa disadarinya ia meneladani pemimpinnya dan loyal terhadap organisasinya. Rasa nyaman setiap pengikut juga dapat menghindari gagalnya pencapaian tujuan bersama. Karena dengan situasi yang nyaman ada situasi saling menerima, saling menghormati dan bentuk – bentuk konflik, rasa frustrasi dapat dihindari. Seperti yang diungkap oleh James H Donely (1990) bahwa "Perilaku yang terarah pada tujuan dapat diganggu oleh frustrasi, konflik dan kegelisahan".

Jadi kepemimpinan adalah suatu daya atau kuasa yang dimiliki oleh seseorang untuk menggerakkan orang-orang disekitarnya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Orang-orang akan bergerak karena adanya suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh daya tertentu untuk saling mempercayai. Kepercayaan yang timbul akan menyebabkan suasana saling menerima, saling menghormati, sikap menghindari konflik dan menjauh dari frustrasi dan kegelisahan. Kepemimpinan yang tulus dan menghamba mampu menyebabkan pengikut untuk nyaman karena pemimpin akan memberi teladan jika ia didepan, memberikan berbagai ide dan gagasan konstruktif bahkan perlindungan ketika ia bersama dengan pengikut. Kenyamanan yang dimiliki pengikut akan menumbuhkan sikap loyal terhadap organisasi. Dengan kata lain Loyalitas dapat dibangun melalui kepemimpinan yang menumbuhkan kenyamanan untuk setiap pengikutnya.

Motivasi dan Loyalitas

Jika sebuah organisasi berhasil mencapai visinya, maka pencapaian visi itupun dialami oleh setiap anggotanya. Setiap anggota akan bergerak bersama yang mengakibatkan pergerakan kelompok

orang-orang dalam organisasi itu. Hal ini disebabkan oleh karena efektifitas individu akan menyebabkan efektifitas kelompok, dan efektifitas organisasi ditentukan oleh efektifitas kelompok. Kesetiaan pengikut organisasi adalah sebuah tindakan sekarela yang dapat disebabkan oleh sebuah motivasi yang dimiliki seseorang. Seorang pengikut mempunyai berbagai pilihan tindakan. Ia dapat memilih setia atau sebaliknya. Dimana pilihan tindakan itu dapat disebabkan oleh tingkat kepuasannya. Menurut James L Gibson (1988) kepuasan mempunyai pengaruh penting bagi para manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi. Kepuasan itu memusatkan perhatian pada factor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*) dan menghentikan (*stop*) perilaku. Melihat pendapat ini maka para manajer mempunyai kepentingan yang tinggi untuk memuaskan setiap karyawannya. Jika manajer ingin agar pengikutnya loyal pada organisasi maka ia harus dapat menjamin kepuasan para pengikutnya sehingga setiap pengikut akan mempunyai motivasi yang kuat untuk tetap setia dan loyal pada organisasi.

John M Ivancevich (1988) berpendapat bahwa serangkaian kondisi instrinsik yakni kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Lebih lanjut ia

mengatakan *satisfiers* atau *motivators* meliputi: Prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Tanggungjawab (*responsibility*), Kemajuan (*edvancement*), Pekerjaan itu sendiri (*the work*

it self), Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*)

Menelaah dari pendapat ini, seseorang akan terdorong melakukan pekerjaannya dengan baik jika ia mempunyai kemungkinan berprestasi dalam pekerjaannya, kemudian mendapat pengakuan dari atasan dan orang-orang disekelilingnya. Seorang karyawan yang diberi tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan tertentu akan merasa mendapat pengakuan dari atasan disamping ia merasa dihargai. Melalui tanggungjawab itu ia mempunyai kesempatan untuk mengekspresikan ketrampilannya dan ia merasa mendapat penerimaan oleh orang disekitarnya. Kemungkinan pertumbuhan karirnya juga menjadi pemicu seseorang untuk setia melakukan pekerjaannya. Seseorang yang merasa karirnya tidak bertumbuh maka ia mempunyai peluang untuk tidak komitmen pada pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan akan membuat seseorang nyaman. Menyenangkan atau tidak sebuah pekerjaan ditentukan oleh kapasitas orang tersebut dan jenis pekerjaan yang dilakukannya. Minimal ada enam penyebab seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan menumbuhkan loyalitas seseorang pada sebuah organisasi.

Hal diatas sejalan dengan pendapat James H Donnelly (1988) yang menyebut bahwa "variable yang mempengaruhi proses motivasi adalah keorganisasian dan kepuasan". Keorganisasian mencakup aspek manajemen, struktur, sirkulasi pekerjaan dan lain-lain. Keorganisasian yang dapat menjamin seorang karyawan dapat bekerja

dengan baik akan menjadi sebuah momentum untuk memicu motivasi setiap karyawan dapat bekerja dengan maksimum.

Motivasi dan Loyalitas mempunyai hubungan yang sangat erat. Beberapa hal yang menumbuh-kan motivasi dalam diri seseorang adalah kesempatan untuk berprestasi, kemungkinan untuk dapat diakui, tanggungjawab yang diembannya, kemungkinan mendapatkan kemajuan/promosi, pekerjaan yang menyukakan, dan kemungkinan untuk mengembangkan dirinya. Motivasi adalah tindakan sukarela seseorang untuk bergerak menyelesaikan pekerjaannya. Jika seseorang mempunyai motivasi yang tinggi maka ia berpeluang besar untuk mempunyai loyalitas yang baik pada organisasinya.

Penelitian Terdahulu

Sudjiwati, 2008 mengungkapkan bahwa setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memuaskan kebutuhan pribadi, baik fisik maupun psikologis. Oleh karenanya setiap karyawan yang berkerja harus mempunyai motivasi yang tinggi agar dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Menurutnya kepuasan juga dapat diperoleh dalam lingkungan kerjanya diantaranya adalah rasa bangga, puas serta keberhasilan melaksanakan tugasnya hingga tuntas. Tandasnya, motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja, sehigga kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya produktivitas yang dihasilkan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menim- bulkan semangat atau dorongan untuk bekerja dan berprestasi. Setiap karyawan yang bekerja harus mempunyai motivasi yang tinggi agar dapat memuaskan kebutuhan-

kebutuhannya. Kepuasan kerja dapat menimbulkan kemauan karyawan untuk berkerja dan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, sehingga menstimulasi peningkatan produktivitas. Sudjiwati berkesimpulan bahwa berbagai hal dapat dilakukan adalah pemimpin dapat memberi inspirasi dan mengembangkan karyawannya dan mengambil langkah yang dapat dilakukan untuk jangka panjang. Karyawan yang bekerja perlu memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi agar dapat memiliki kepuasan kerja sesuai dengan kebutuhannya. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi. Jadi kepuasan akan terjadi jika sesorang memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Nurwachid, 2008, Pemahaman tentang sumber daya manusia terdapat aplikasi perspektif manajemen, yaitu penguasaan seperangkat pengetahuan dan ketrampilan yang dapat memberi kekuatan kepemimpinan dalam mewujudkan keinginan agar dapat memberikan motivasi dalam menciptakan keseim- bangan kepentingan individu, kelompok dan organisasi. Kepuasan dan motivasi tidak terlepas bagaimana seorang pemimpin mengelola, memberi kesempatan karyawan untuk bekerja dengan baik, memberi tela- dan dan lain-lain. Dwi Yuliankoko, 2008, mengemukakan bahwa pengaruh motivasi terhadap profuktivitas kerja, apabila motivasi diberikan oleh pimpinan tepat dan baik, maka karyawan didalam bekerja akan lebih produktif.

Dari apa yang diuraikan oleh beberapa peneliti terdahulu dapat ditarik benang merah bahwa Kepemimpinan yang baik akan menimbulkan motivasi yang tinggi

untuk memperoleh kepuasan kerja. Sehingga Kepemimpinan yang baik dan motivasi tinggi yang muncul bersamaan akan menimbulkan loyalitas anggota/pengikut pada organisasinya. Dan pada akhirnya akan diperoleh produktivitas maksimum.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana pengikut mempunyai motivasi tinggi secara instrinsik cenderung mempunyai loyalitas yang baik terhadap organisasinya.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka dan kerangka piker maka hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah: dan pemimpin berinteraksi secara dinamis pada situasi atau

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan pada loyalitas karyawan lingkungan tertentu. (Nurwachid Subchan Wijaya, 2008).

PT. Wapoga Mutiara Industries

Sehingga pada dasarnya kepemimpin- nan adalah sebuah

2. Terdapat pengaruh motivasi pada Loyalitas karyawan PT. tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok Wapoga Mutiara Industries orang untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada wujudkan tujuannya.

Motivasi secara umum dapat diterjemahkan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Atau Motivasi adalah sesuatu yang berfungsi mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi juga menyangkut suatu

keadaan yang dapat mengarahkan daya potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Sujiwanti, 2008) Dengan demikian motivasi dapat digolongkan menjadi dua bagian, yakni motivasi yang berasal dari luar dirinya (ekstrinsik) dan motivasi yang berasal dari dalam dirinya (ekstrinsik)

Loyalitas adalah sebuah kesetiaan pengikut untuk bertahan melakukan suatu pekerjaan pada sebuah organisasi. Loyalitas mengandung suatu semangat untuk menyelesaikan tugas dan memberikan dukungan kepada organisasi meraih cita-citanya. Loyalitas mengandung makna kesediaan seseorang untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik dapat menyebabkan loyalitas pengikut menjadi lebih baik. Seseorang yang loyalitas karyawan PT. Wapoga Mutiara Industries

METODE PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui Apakah terdapat hubungan keberartian antara kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas dalam berorganisasi

- 1 Mengetahui Apakah terdapat hubungan ketergantungan dari loyalitas dalam berorganisasi dengan kepemimpinan dan motivasi Mengetahui Apakah terdapat kontribusi dari kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas dalam berorganisasi Memberikan kontibusi pada pelaku organisasi tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan loyalitas anggota untuk dapat digunakan mengembangkan organisasinya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Biak - Papua pada tanggal 1 February 2015 hingga 30 September 2015

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan langsung pada obyek penelitian. Data diambil dengan kuisener yang diberikan

kepada responden. Data yang diperoleh inilah yang akan dianalisis dan kemudian disimpulkan.

Analisis Regresi

Data yang diperoleh akan dianalisis statistik dengan rumus regresi linier multiple dengan metode

kuadrat terkecil:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

\hat{Y} = Variabel terikat loyalitas

X_1 = Variabel bebas kepemimpinan X_2 = Variabel bebas motivasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis

Persamaan regresi linier $\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ diperoleh dengan olah data seluruh total skor dari hasil kuisener baik variabel bebas tentang kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) maupun variabel terikat loyalitas (Y) dengan SPSS dan diperoleh hasil:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8,178	7,785		1,050	,001
	X1	,320	,092	,348	3,508	,001
	X2	,452	,090	,500	5,001	,000

Sehingga persamaan regresi linier untuk data tersebut adalah:

$$\hat{Y} = 8,178 + 0,320 X_1 + 0,452 X_2$$

Untuk menguji hipotesis keberartian regresi linier atau ada ketergantungan loyalitas pada kepemimpinan dan motivasi karyawan, maka dilakukan uji analisis varians. Hasil perhitungan analisis variansnya disajikan dalam tabel berikut ini:

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1118,634	2	559,317	177,134	,000
	Residual	218,431	52	4,201		
	Total	1337,065	54			

Tabel menunjukkan regresi sangat berarti atau menyimpulkan bahwa tidak semua koefisien arah regresi bernilai nol diterima, dengan kata lain ada ketergantungan antara tingkat loyalitas karyawan pada kepemimpinan dan motivasi. Jadi hipotesis H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada Loyalitas volunteer diterima. Dengan kata lain ada hubungan fungsional antara variabel bebas kepemimpinan dan motivasi dengan variabel terikat loyalitas.

Untuk mengetahui apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak maka dilakukan uji- t dengan mem-

perhatikan tabel hasil perhitungan dibawah ini:

Koefisien	Standard error	t-hitung	P-value
$\beta_1 = 0,320$	0,092	3,502	0,001
$\beta_2 = 0,452$	0,090	5,011	0,001

Dari uji-t diatas ternyata β_1 sangat signifikan yang berarti dapat disimpulkan bahwa β_1 populasinya berbeda dengan nol

secara nyata, dengan kata lain terdapat hubungan antara tingkat loyalitas karyawan pada kepemimpinan. Sedangkan untuk β_2 diperoleh kesimpulan uji-t juga signifikan pada taraf $\alpha = 0,01$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa β_2 populasinya berbeda dengan nol secara nyata. Dengan kata lain dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan ketergantungan tingkat loyalitas karyawan pada motivasinya. Jadi untuk hipotesis ketiga hubungan ketergantungan dari variabel terikat pada masing-masing variabel bebas adalah nyata.

Untuk memperjelas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya dilihat besarnya koefisien korelasinya, seperti hasil perhitungan berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904	.817	.811	7,71817

PEMBAHASAN

Persamaan regresi $\hat{Y} = 8,178 + 0,320 X_1 + 0,452X_2$ mempunyai makna bahwa karyawan staf sudah dan training-training yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan PT. Wapoga Mutiara Industries. Hal tersebut sejalan dengan nilai konstanta pada persamaan regresi yang diperoleh (8,178)

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab-bab terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa:

mempunyai loyalitas yang baik (8,178). Angka ini 1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap tingkat mempunyai makna bahwa seseorang masuk menjadi karyawan staf pada PT. WMI ia sudah mempunyai loyalitas yang baik Angka 0,32 mempunyai makna bahwa jika

kepemimpinan meningkat satu satuan maka loyalitas akan membaik sebesar 0,32 satuan. Sedangkan angka 0,452 mempunyai makna jika motivasi karyawan staf meningkat satu satuan maka loyalitasnya akan membaik sebesar 0,452 satuan. Secara simultan jika motivasi dan kepemimpinan masing-masing meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan akan membaik sebesar 0,782 satuan, artinya bahwa motivasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh pada tingkat loyalitas karyawan staf PT. WMI.

loyalitas karyawan staf, artinya bahwa kepemimpinan yang kuat akan mengakibatkan tingkat loyalitas karyawan meningkat. Terdapat pengaruh positif motivasi pada tingkat Loyalitas karyawan staf, artinya jika seorang karyawan mempunyai motivasi yang kuat maka loyalitasnya akan baik. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi pada tingkat loyalitas karyawan, artinya secara simultan kepemimpinan yang kuat dan motivasi yang kuat akan menyebabkan loyalitas karyawan staf meningkat.

Melihat dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi loyalitas maka berikut beberapa saran yang dapat menjadi referensi:

Nilai $R^2 = 0,904$ mengandung pengertian bahwa loyalitas 1. Bagi para pimpinan organisasi/perusahaan hendaknya

karyawan staf 90,4 %. disebabkan oleh kepemimpinan dan motivasi. Artinya seorang staf dapat loyal pada organisasinya 9,6% dapat disebabkan oleh variabel-variabel lain. Misalnya kebutuhan, tempat tinggal, komunitas, dan meningkatkan kapasitas leadershipnya sehingga ia mampu

menggerakkan pengikutnya untuk memiliki motivasi tinggi menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya. lain-lain. Nilai $R^2 = 0,904$ menarik untuk disimak, karena 2. Bagi para pimpinan organisasi/perusahaan hendaknya jarang terjadi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya dengan angka sebesar ini. Keterkaitan mengelola pengikutnya dengan baik dengan senantiasa memotivasinya untuk bekerja lebih baik antara kepemimpinan, motivasi dan tingkat loyalitas 3. Dalam rangka mencapai produktifitas yang maksimum karyawan staf PT. WMI mempunyai nilai yang tinggi. Tingginya nilai loalitas ini disebabkan adanya pembinaan maka loyalitas pengikut atau anggota senan- tiasa dijaga dengan cara pemimpin organisasi mampu mengelola diri, mempertajam visi dan kapasitas leadershipnya

Kalangan akademisi agar melakukan penelitian yang Iacocca Lee, 2002, *Where Have All The Leaders Gone*, PT Bahana Ilmu Populer, Jakarta serupa sehingga diperoleh teori atau pendapat yangantu Donald, Erich Pesiwarrisa, Augustman Rumahorbo, 2007, beragam menyangkut kepemimpinan, motivasi dan loyalitas, sehingga wacana kepemimpinan, motivasi dan loyalitas akan lebih diperkaya.

Ada penelitian lanjutan yang melihat variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pengikut/anggota pada organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldoni John, 2002, *Great Communication Secrets of Great Leaders*, PT Bahana Ilmu Populer, Jakarta Budi
- Susetyo, 2010, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*, Aditama, Bandung.
- Ciliana dan Wilman D Mansoer, 2008, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan, Stres Kerja, dan Komitmen Organiasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada karyawan PT Bank Y*, Jurnal Psikologi Sosial, LPSP3, Jakarta.
- Chandra Robby I, 2000, *Transformasi: Dari kepompong ke Langit Biru*, Bina Warga, Jakarta
- Chandra Robby I, 2005, *Bahan bakar Sang Pemimpin*, Gloria Graffa, Jakarta
- Chandra Robby I, 2009, *Kamu Juga Bisa*, YLI, Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional, 2001, *Kamus besar Bahasa Indonesia*, edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta
- Eka Dharmaputera, 2005, *Kepemimpinan dalam Perspektif Alkitab*, Kaiors books, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1988, *Organisasi dan Manajemen, edisi keempat*, Erlangga, Jakarta, Galloway Dale & Warren Bird, 2003.,
- On Purpose Leadership, *Harvest Publication House, Servant Leadership*, Gradien books, Jakarta
- Michelli Joseph A, 2007, *The Starbucks Experience*,

- Erlangga Nasution, 2011, *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta
- Pokja Kepemimpinan Lembaga Ketahanan Nasional RI, 2007, *Kepemimpinan Dasar Kepemimpinan Nasional*, Lemhanas, Jakarta
- Senjaya, 2004, *Kepemimpinan Kristen*, Kairos Books, Yogyakarta
- Sudjiwati, 2008, *Motivasi kerja Karyawan Membangun Kepuasan Kerja dalam Masyarakat Organisasi*, *Psikovidya Jurnal Psikologi* volume 12, Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang
- Sujana, 2005, *Metoda Stastitika*, edisi keenam, Transito, Bandung
- Tomas Wibowo Agung, 2009, *Motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum sekolah*, *Jurnal Pendidikan*, BPK Penabur, Jakarta
- Vroom, VH, 1979, *Decision making and Leadership*, *Journal of Contemporary Business*
- Wijaya Subchan Nurwachid, 2008, *Kepemimpinan pada Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Psikovidya Jurnal Psikologi* volume 12, Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang
- YuliankokoDwi, 2008, *Efek Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Formal*, *Psikovidya Jurnal Psikologi* volume 12, Fakultas Psikologi Universitas wisnuwardhana Malang