

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PRESTASI TERHADAP KINERJA DENGAN VARIABEL MODERASI PARTISIPASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN *NEED FOR ACHIEVMENT*

Widiyanti

Rekanan Perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta

Suprayitno

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The design of this study is research conclusive causal or causal relationship with the primary objective to test a certain influence. in this study the relationship is evidenced by multiple linear regression modeling research is conclusive. This research method uses census, the studies using the entire population as a sample. The variables studied include: achievement-oriented leadership style, participation in decision making, need for Achievement, participation in decision-making and employee performance. The conclusions obtained in this study were: achievement-oriented leadership style affect employee performance significantly, participation in decision-making moderating influence achievement-oriented leadership style on employee performance significantly, the need for achievement moderating influence on achievement-oriented leadership style on employee performance significantly.

Keywords: *leadership style, need for achievement, participation in decision-making, performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen adalah usaha untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya yang ada, baik itu manusia maupun peralatannya, agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya yang dapat berdayaguna dengan baik, maka diperlukan adanya pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan. Sumber daya tersebut, keefektifan dapat tercapai apabila menaje-

men dapat memusatkan perhatiannya baik pada produksi maupun manusianya.

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawannya, sehingga karyawan tersebut mempunyai keingin-

an untuk maju dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan tercapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Banyak ahli perilaku organisasi telah yakin bahwa kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi perkembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik, perusahaan akan sulit untuk mencapai sasaran atau beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi baik dalam lingkungan internal atau eksternal.

Para pemimpin yang memberikan arah bagi visi dan misi perusahaan dan pemimpin pulalah yang mengembangkan strategi-strategi perusahaan yang akan dapat membantu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu mereka menggunakan wewenang (*power*) mereka secara efektif, memberikan penghargaan (*reward*), hukuman (*punishment*), serta pengaruhnya bagi para karyawan yang menjadi bawahannya untuk berperilaku seperti harapan atau keinginan perusahaan.

Pengaruh pimpinan dapat dilihat dari sikap bawahan terhadap kinerja. Salah satunya sikap bawahan adalah upaya yang akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas itu terstruktur dan ditata baik (Robbins, 2001:58). Kinerja karyawan di pengaruhi oleh faktor motivasi, sesuai dengan teori motivasi model MC Clelland (1974: 47), kebutuhan manusia akan mempengaruhi tingkah lakunya, di mana salah satu kebutuhan utama manusia adalah kebutuhan

untuk mencapai sukses (*need for Achievement*). Kebutuhan ini erat dengan pekerjaan dan akan mengarahkan tingkah laku manusia untuk mencapai prestasi tertentu. Karyawan yang memiliki kebutuhan untuk mencapai sukses (*need for Achievement*) yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja, kewajiban pemimpin perusahaan adalah memberikan motivasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja.

Dalam teori Path-Goal disebutkan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat diterima baik oleh para bawahan sejauh itu mereka pandang sebagai suatu sumber kepuasan yang segera atau sebagai suatu sarana bagi kepuasan masa depan. Perilaku seorang pemimpin bersifat motivasional sejauh itu membuat bawahan memerlukan kepuasan yang bergantung pada kinerja yang efektif, dan memberikan latihan (*Coaching*), bimbingan, dukungan dan ganjaran yang perlu untuk kinerja yang *efektif*. Gaya kepemimpinan yang sesuai agar bawahan memiliki keinginan yang tinggi untuk berprestasi adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi kerja (*Achievment oriented leadership*) dan kebutuhan berprestasi karyawan (*need for Achievement*).

Kasus yang terjadi di Perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan terbukti dengan semakin buruknya tingkat pelayanan, yang berimplikasi pada kurangnya pengontrolan dalam masalah penyimpanan dan keluar masuknya ba-

rang. Di sisi lain, yaitu aspek manajemen sering terjadi mutasi dan pergantian pimpinan yang dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan bulog. Hal inilah yang pada akhirnya diperlukan kepemimpinan pada Bulog Sub Divre III Surakarta yang berorientasi pada prestasi.

Untuk menunjang kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi sehingga mampu membawa bulog menjadi berkinerja baik, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawannya, sehingga karyawan tersebut mempunyai keinginan untuk maju dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan tercapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya. Perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta sebagai sebuah lembaga yang berfungsi mengatur stabilitas harga pangan di Surakarta yang memiliki karyawan berjumlah 126 orang dengan rincian: Pegawai Organik berjumlah 94 orang terdiri dari 5 pegawai putri dan 89 pegawai putra, sedang Tenaga kontrak 32 orang diharapkan dengan kondisi pegawai tersebut mampu menjalankan fungsi Bulog, terutama untuk meningkatkan kerja Perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan yang berorientasi prestasi terhadap kinerja karyawan, (2) menganalisis variabel partisipasi

dalam pengambilan keputusan memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dan kebutuhan berprestasi terhadap kinerja karyawan, dan (3) menganalisis variabel kebutuhan untuk berprestasi (*need for Achievement*) memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan yang berorientasi prestasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Objek penelitian ini adalah karyawan organik dari Perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta dengan area atau wilayah kerja meliputi: Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Boyolali, Kota Surakarta, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sragen dan Kabupaten Klaten.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan organik Perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta sebanyak 94 orang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan Metode sensus artinya semua populasi akan menjadi responden. Populasi sebanyak 94 orang karyawan organik Perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta, semuanya dijadikan sampel dalam penelitian.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara terstruktur.

Pengukuran Variabel

1. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X_1)

Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dapat diukur melalui

penggunaan wewenang secara efektif, pemberian penghargaan, pemberian hukuman serta pengaruhnya bagi karyawan yang menjadi bawahannya untuk berperilaku seperti harapan atau keinginan perusahaan.

2. Partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_2)

Partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah keikutsertaan individu dalam organisasi untuk membuat pilihan dari dua atau lebih alternatif. Dalam penelitian ini variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan digunakan sebagai variabel moderator.

3. *Need for Achievement* (X_3)

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk mencapai prestasi dimana munculnya sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik.

4. Penilaian Kinerja (Y)

Kinerja dapat dinilai melalui hasil kerja periode sebelumnya dibandingkan dengan kinerja senyatanya masa sekarang serta dengan periode yang akan datang dalam lingkup tertentu (Gomes, 1997: 112). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar atau target atau kriteria lain yang telah ditetapkan terlebih dahulu (John Suprihanto, 1998: 22). Sedangkan penilaian kerja yang dilakukan oleh atasan langsung

karyawan dianggap sebagai alat untuk menjelaskan bahwa karyawan telah memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, untuk mengevaluasi kerja sekaligus untuk mengembangkan serta memotivasi karyawan.

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Kriteria keputusan kesahihan dinyatakan apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka butir-butir pertanyaan kuesioner adalah valid atau sah.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik *cronbach alpha*, karena merupakan tehnik pengujian konsistensi antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi cukup kuat. Nilai alpha antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai 0,6 samapai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima (Sekaran, 2000: 78) untuk perhitungannya peneliti menggunakan program statistik SPSS.

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Multikolinearitas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen,

jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF disekitar angka 1, sedangkan batas VIF adalah 10 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 (Ghozali, 2001: 57).

2. Autokorelasi

Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Runs Test, yaitu untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terhadap hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Kriteria pengujiannya adalah: Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteros-

kedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara mengregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001: 72).

4. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi mempunyai distribusi normal. Normalitas distribusi ini akan menentukan jenis analisis uji beda yang akan digunakan selanjutnya. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah *one sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan: Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusi data normal, Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model regresi linier Sederhana digunakan karena variabel independen hanya satu. Model ini dimaksudkan untuk memprediksi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

2. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian koefisiensi regresi secara parsial disimpulkan melalui nilai *p-value* yaitu apabila nilai signifikan menunjukkan $< 0,05$ terdapat pengaruh variabel independen secara parsial.

3. Analisis Regresi dengan variabel Moderating dengan menggunakan Uji Selisih Mutlak

Menurut Imam Ghozali (2007: 11). Cara menguji regresi dengan variabel moderating yaitu dengan cara uji selisih mutlak. Uji Nilai selisih mutlak adalah model regresi yang diperkenalkan Frucot dan Sharon untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model ini selisih mutlak dari variabel independen.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2001: 100), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel *independent* dalam model dapat menerangkan variabel *dependent* dan besarnya koefisien determinasi antara nol sampai dengan satu, sedangkan bila nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Dalam penelitian ini ada empat instrumen yaitu: gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berjumlah 15 item pernyataan, partisipasi dalam pengambilan keputusan berjumlah 15 item pernyataan, kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) berjumlah 15 item pernyataan, dan kinerja karyawan berjumlah 10 item pernyataan, yang semuanya telah memenuhi aspek kebaikan instrumen yaitu valid dan reliabel sehingga instrumen-instrumen tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian dilakukan terhadap model regresi linear sederhana untuk membuktikan hipotesis 1 dan dua model regresi yaitu model 1 dan model 2, model 1 untuk membuktikan hipotesis dua dan model 2 untuk membuktikan hipotesis 3. Model regresi linear sederhana dan kedua model regresi linear berganda telah memenuhi aspek asumsi klasik yaitu tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi multikolinearitas, serta residualnya membentuk distribusi normal sehingga aspek normalitas data telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda terhadap kedua model regresi dapat dibuktikan dengan uji anova yaitu dengan melihat nilai F_{hitung} yang diban-

ditingkan dengan F_{tabel} , apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat diterima, artinya H_1 diterima, tetapi jika sebaliknya maka H_0 yang diterima artinya model regresi ditolak. Pada model regresi linear sederhana F_{hitung} sebesar 83,441 dengan $p\text{-value}$ ($0,000$) $< 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, pada regresi berganda model 1 nilai F_{hitung} sebesar 62,880 dengan $p\text{-value}$ ($0,000$) $< 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Demikian juga pada model 2 nilai F_{hitung} sebesar 33,667 dengan $p\text{-value}$ ($0,000$) $< 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta, hal ini terbukti dari hasil uji t_{hitung} pada model regresi linear sederhana adalah signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta

Partisipasi dalam pengambilan keputusan memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan akan memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap kinerja karyawan perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta.

Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*) memoderasi pengaruh pada gaya kepemimpinan yang berorientasi prestasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*) akan memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap kinerja karyawan perum Bulog Sub DIVRE III Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M., 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri Edisi Empat, Liberty, Yogyakarta.
- Azwar S., 1999, *Penyusunan Kuesioner Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bambang Sadjito, 2007, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating*. Tesis (tidak dipublikasikan).
- Bilson Simamora, 1997, *Indikator Kinerja Pegawai*, Bumi Aksara Jakarta.
- Damayanti, 1996, *Disiplin Kerja Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas dan Produksi*, Seri Produktivitas 11, LSIUP, Jakarta.
- Edi Purwanto, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel*

- Moderasi*. Tesis (tidak dipublikasikan).
- Ghozali, I., 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, 1997, *The Performance of Employ*, McGraw Hill Book Co Inc, Singapore.
- Hasibuan, M.S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartini Kartono, 1997, *Kepemimpinan Dalam Perusahaan Remaja Karya*, Bandung.
- Kuncoro, 2001, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2001, *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, New York.
- Setiaji, B., 2004, *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Siswanto, 2000, *Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di P.T. Bank Negara Indonesia (Persero) Wilayah II Manado*, Tesis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- S. Nasution, 2004, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung
- Sudjana, 2001, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi: Bagi Peneliti*, Tarsito, Bandung.
- Supranto, J., 1998, *Teknik ampling: Untuk Survei dan Eksperimen*, Rineka Cipta, Jakarta.