PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA SURABAYA

Megawati Enggal Diaz Putri¹, Teguh Purwanto²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
megawatiedp08@gmail.com, teguhpwt@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari pengujian ini yaitu agar dapat memahami pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial ataupun secara simultan. Pendekatan pada pengujian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan 100 responden dan 50 sampel untuk penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi, sedangkan untuk pengambilan sampel ini dengan cara purposive sampling. Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS. Untuk kepemimpinan situasional berpengaruh parsial dengan nilai yang dihasilkan sebesar $0,001 < 0,05$. Sedangkan untuk pengalaman kerja berpengaruh parsial yang menghasilkan nilai sebesar $0,003 < 0,05$. Dan untuk tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial yang memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Ketiga variabel independen tersebut berpengaruh simultan terhadap variabel dependen dengan nilai F_{hitung} sebesar $99,670 > 2,80$.

Kata Kunci : kepemimpinan situasional, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this test is to understand the influence between independent variables and the dependent variables partially repaired or simultaneously. The approach to testing uses a quantitative approach by using 100 respondents and 50 samples for research. Data collection techniques using questionnaire and documentation, while for this sampling by purposive sampling. The Data that has been obtained is analyzed using multiple linear regression analyses with SPSS applications. For situational leadership partial effect with the generated value of $0.001 < 0.05$. As for the partial-effect work experience that results in a value of $0,003 < 0.05$. And for a partial level of education that has a value of $0,000 < 0.05$. These three independent variables have the simultaneous effect of the dependent variable with the $F_{calculate}$ value of $99,670 > 2.80$.

Keywords: Situational leadership, work experience, education level, work motivation.

PENDAHULUAN

Pembangunan disektor industri merupakan salah satu prioritas pemerintah dalam rangka memperbaiki perekonomian pada bidang industri, sehingga kemajuan yang dicapai diharapkan dapat membawa perubahan pada struktur ekonomi lainnya, dan perusahaan dapat mengoptimalkan kualitas dari manusia yang disebut sumber daya manusia. Dengan begitu, perlu dibutuhkan sebuah kepemimpinan dalam perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu hubungan penting antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Dalam menciptakan motivasi kerja yang baik, perlu adanya kepemimpinan situasional yang mempengaruhi pemimpin dan karyawanya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan

dengan baik, juga diperlukan pengalaman kerja pada setiap karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Tingkat pendidikan juga perlu untuk dapat memotivasi seorang karyawan dalam bekerja.

Selain kepemimpinan situasional juga, diperlukan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik.

Dari uraian latar belakang diatas, merupakan faktor yang dijadikan alasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya".

Dari penjelasan diatas, maka terdapat 4 pertanyaan yang diajukan pada penelitian ini yaitu : (a) Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap motivasi kerja?, (b) Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi?, (c) Apakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja?, (d) Apakah kepemimpinan situasional pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja?

Kemudian, untuk tujuan dari penelitian ini adalah (a) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, (b) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan, (c) Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan, (d) Untuk mengetahui kepemimpinan situasional pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan Situasional

Menurut Rivai (2009:54) Kepemimpinan Situasional merupakan gaya pemimpin dalam memimpin suatu organisasi yang sedang dipimpin.

Pengalaman Kerja

Menurut Martoyo 2007 dalam Wirawan (2016:2) Pengalaman kerja merupakan pengalaman yang dimiliki seorang karyawan pada pekerjaan sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melamar pekerjaan selanjutnya.

Tingkat Pendidikan

Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012:69) berpendapat bahwa tingkat pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan dan skill yang dilakukan didalam maupun diluar sekolah

Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang membuat seseorang dapat bekerja lebih giat lagi. Menurut Hasibuan (2012:143)

KERANGKA KONSEPTUAL

HIPOTESIS

Dugaan sementara pada penelitian ini adalah a) kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya, b) pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya, c) tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya, d) kepemimpinan situasional pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya.

METODE

Metode ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi berjumlah 100 karyawan dan sampel berjumlah 50 karyawan. Teknik sampel yang dipakai ialah purposive sampling. Jenis data yang digunakan ialah data subyek, data primer dan sekunder. Alat pengumpul data telah digunakan pada penelitian ini ialah dengan menyebar kuesioner dan dokumentasi, kemudian data yang telah dikumpulkan di uji dengan menggunakan 3 tahap, yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk pengujian data peneliti menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang digunakan adalah :

2. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Pada hasil uji validitas ini, hasil yang didapat yaitu pada setiap pernyataan variabel dikatakan valid. Hal ini terlihat pada hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, hasil r tabel pada penelitian ini sebesar 0,3.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-Laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Total	50	100%
Berdasarkan Umur		
20-30	14	28%
31-40	15	30%
40-55	21	42%
Total	50	100%
Tingkat Pendidikan		
SMA	21	42%
DIII	8	16%
S1	14	28%
S2	7	14%
Total	50	100%

b) Uji Reliabilitas

Pada pengujian ini, hasil yang didapat lebih besar dari nilai minimal. Nilai minimal yang digunakan pada penelitian ini sebesar 0,6.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	nilai kritis	keterangan
kepemimpinan situasional (X1)	0,912	0,6	Reliabel
pengalaman kerja (X2)	0,915	0,6	Reliabel
tingkat pendidikan (X3)	0,907	0,6	Reliabel
motivasi kerja karyawan (Y)	0,923	0,6	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pada pengujian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai tingkat signifikan sebesar 0,200. Maka kesimpulan pada

penelitian ini menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal yang kemudian dapat memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Pada pengujian selanjutnya, hasil yang didapatkan pada setiap variabel memiliki nilai $VIF < 10$, dan hasil dari tolerance $> 0,10$. Sehingga kesimpulan pada pengujian ini bebas multikolinieritas dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengamatan pada gambar scatterplot, dapat dianalisis bahwa titik tidak memiliki pola tertentu, titik menyebar pada sumbu Y, titik-titik menyebar luas, sehingga data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas

d) Uji Autokorelasi

Pada pengujian ini, menghasilkan nilai DW Test sebesar 1,828. Nilai ini dinyatakan tidak terdapat autokorelasi karena nilai tersebut berada diantara 1,674-2,326, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Beberapa pengujian telah dilakukan, sehingga persamaan yang dapat yaitu :

$$\text{Motivasi Kerja} = -2504 + 487 \text{ Kepemimpinan Situasional} + 544 \text{ Pengalaman Kerja} + 956 \text{ Tingkat Pendidikan} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui hasil-hasil dari nilai dan beberapa pengaruh pada variabel yang digunakan yaitu :

a) Nilai Konstanta ()

Nilai ini sebesar -2504 yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan situasional, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan =0, maka motivasi kerja meningkat sebesar -2054 satuan.

b) Nilai Koefisien β_1

Hasil nilai ini yaitu 487 yang artinya koefisien regresi ini bertanda positif dan berpengaruh secara searah terhadap motivasi kerja sebesar 487 satuan.

- c) Nilai Koefisien β_2
Koefisien ini bertanda positif dengan nilai sebesar 544, sehingga jika pengalaman kerja meningkat maka akan menyebabkan peningkatan pada motivasi sebesar 544 satuan.
- d) Nilai Koefisien β_3
Nilai pada koefisien ini bertanda positif dengan nilai sebesar 954, sehingga bila tingkat pendidikan meningkat, maka motivasi kerja juga bertambah 954 satuan.
- e) "e" menunjukkan variabel-variabel yang lain yang tidak dijelaskan, tetapi variabel tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja.

HIPOTESIS

a) Uji t

Dari hasil pengujian pada uji t, dapat diketahui kesimpulan dari pengujian hipotesis yaitu :

1. Variabel Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan hasil pengujian yang di dapat pada tabel 4.13, diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan situasional sebesar 3.563 dengan nilai signifikan 0,001. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang di dapat pada tabel 4.13, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.149, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Variabel Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengujian yang di dapat pada tabel 4.13, diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 7.708 dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

b) Uji F

Berdasarkan hasil pengujian yang di dapat pada tabel 4.14, diketahui nilai f_{hitung} pendidikan sebesar 7.708 dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan situasional, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji t dengan nilai thitung $3.563 > 2.01$, yang artinya H_0 diterima sehingga variabel X1 memiliki pengaruh parsial terhadap motivasi kerja sebesar 3.563 persen.
2. Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
Kemudian pada pengujian ini dengan menggunakan uji t yang menghasilkan nilai $3.149 > 2.01$ yang artinya H_0 diterima dan variabel X2 memiliki pengaruh parsial dengan motivasi kerja sebesar 3.149 persen.
3. Tingkat Pendidikan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan hasil $7.708 > 2.01$ yang menerima H_0 dan variabel X3 memiliki pengaruh parsial dengan motivasi kerja sebesar 7.708 persen.
4. Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
Untuk pengujian hipotesis yang terakhir ini menggunakan uji F dengan nilai $99.670 > 2.80$ yang menyebabkan H_0 diterima dan variabel X1, X2, X3 memiliki pengaruh simultan terhadap motivasi kerja.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan situasional (X1) memiliki pengaruh dengan motivasi kerja yang dibuktikan pada hasil uji t sebesar $3.563 > 2.01$ dan menerima H_0 sehingga kebenarannya terbukti.
2. Pengalaman kerja (X2) dengan pengujian t menghasilkan nilai $3.149 > 2.01$ yang menyebabkan H_0 diterima dan terbukti kebenarannya memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Tingkat pendidikan (X3) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Pengujian dengan uji t yang bernilai $7.708 > 2.01$ sehingga H_0 diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Kepemimpinan situasional (X1), pengalaman kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3) dengan menggunakan uji F menghasilkan nilai $99.670 > 2.80$ yang menghasilkan bahwa H_0 diterima dan ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

IMPLIKASI

1. Dalam upaya mendukung motivasi kerja pada setiap karyawan maka suatu perusahaan diharapkan memiliki kepemimpinan situasional yang baik sehingga

semua pekerja dapat termotivasi dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik serta tepat waktu.

2. Agar perusahaan dapat memenuhi tujuannya dengan baik, maka diharapkan perusahaan tersebut dapat memperhatikan pengalaman kerja setiap karyawannya. Dengan begitu, para karyawan akan termotivasi dalam bekerja sesuai dengan pengalaman kerja yang telah dilakukannya pada pekerjaan sebelumnya, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik lagi.
3. Dengan adanya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan, diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan motivasi kerja dengan baik dan para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dari perusahaan
4. Dengan adanya kepemimpinan situasional yang baik, pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang sekarang, dan tingkat pendidikan yang baik, maka peneliti mengharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan itu sendiri, sehingga pekerjaan yang sedang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik dan para karyawan juga merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penyebaran kuisioner dilakukan pada waktu peneliti menyiapkan KKN sehingga terhambat pada saat pengambilan kuisioner yang telah di isi oleh responden perusahaan.
2. Adanya virus COVID-19 yang mengakibatkan kegiatan bimbingan skripsi dilakukan secara daring dan menimbulkan keterlambatan pengujian skripsi dari waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR RUJUKAN

- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, Ketut, DKK, 2016, Pengaruh Tingkat Penting Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4.
- Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manuasia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Harjanto, Imam, 2012 Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA), Malang.