

ANTENSENDEN OF LEADERSHIP COURISITY MOTIVATION

Endang Sarwiningsih
 Program Studi Ilmu Manajemen
 Fak. Ekonomi Unissula
 Semarang-Indonesia
endangss@std.unissula.ac.id

Abstrak- Faktor internal suatu organisasi yaitu faktor yang bersumber dari dalam organisasi berupa sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama dan poros penggerak roda perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Para pegawai yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang professional dan berkualitas berdapak pada keberhasilan perusahaan. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi (Rivai, 2010). Jenis penelitian ini adalah “*Explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian (Kausalitas) dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungn antar variabel (Widodo, 2014). Variabel mencakup : Leadership, Motivation, Kreativitas Karyawan, Kinerja.

Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan menggerakkan, mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, sehingga diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2011). Fry dan Cohen (2008) dalam studinya juga menjelaskan mengenai kepemimpinan spiritual yang artinya suatu kepemimpinan yang menggunakan model motivasi *intrinsic* yang menggabungkan adanya visi, harapan/keyakinan, dan *altruistic love*.

Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu organisasi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. Pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Adapun visi Kota Semarang adalah “Terwujudnya Semarang Sebagai Kota Perdagangan Dan Jasa Yang Berbudaya Menuju Masyarakat Sejahtera”.

Fokus utama dalam penelitian ini yaitu kinerja dari pemerintah Kota Semarang dalam menjalankan tugas pemerintah daerah, khususnya mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di pemerintah Kota Semarang. Dengan menyoroti integritas

kinerja ASN diharapkan dapat memberikan informasi dan analisa yang menyeluruh tentang kinerja seluruh jajaran ASN di Pemerintah Kota Semarang.

Tabel 1 : Ikhtisar Research Gap

No	Peneliti	Hasil Studi
1	Madanchian, Hussein, Noordin & Tahersoost (2016)	Kesimpulan yang didapatkan yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, hasil tersebut didapatkan dalam penelitian yang dilakukan.
2	Ibrahim & Daniel (2019)	Penelitian ini telah menunjukkan bahwa agar organisasi mana pun dapat bertahan, dampak kepemimpinan yang sesuai pada karyawan harus diikuti. Disimpulkan bahwa jenis kepemimpinan demokratis atau partisipatif adalah yang terbaik dari semua gaya kepemimpinan karena manfaat yang akan diperoleh darinya oleh karyawan di tengah hasil keseluruhan bagi organisasi secara keseluruhan.
3	Sarminah Samad (2012)	Hasil penelitian menemukan bahwa berdasarkan matriks korelasi semua komponen inovasi dan aspek kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja organisasi. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel inovasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.
4	Eliyana, Ma'arif & Muzakki	Melalui studi ini, penjelasan dan penegasan tentang kasus ini memperkuat konsep yang ada. Dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja, serta Pelabuhan Indonesia III Inc. sebagai objek, terdapat variasi yang berbeda dalam hal hasil, dimana komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional belum.
5	Ebrahimi, Moosavi & Chirani (2016)	Kurangnya bukti eksperimental tentang pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasi terhadap kinerja organisasi mengingat inovasi di perusahaan manufaktur menjadi motivasi utama untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian ini menegaskan kembali bahwa kepemimpinan saat ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.
6	Iskan, Ersari & Naktiyok (2014)	Temuan terpenting dari penelitian kami adalah bahwa terlepas dari hubungan positif antara kepemimpinan transaksional dan dukungan / inovasi organisasi yang dirasakan, tidak ada hubungan sebab dan akibat yang berarti antara variabel-variabel ini. Dengan kata lain kepemimpinan transaksional tidak memiliki efek yang berarti baik pada kinerja organisasi atau inovasi.
7	Subramony, Segers, Chadwick &	Sebagai kesimpulan, studi ini melanjutkan literatur pengembangan kepemimpinan dengan menunjukkan hubungan positif yang signifikan

No	Peneliti	Hasil Studi
	Shyamsunder (2018)	antara bundel LDP, aset tidak berwujud, dan kinerja organisasi dalam konteks ekonomi yang sedang berkembang.
8	Osabiya & Joseph (2015)	Penemuan kami juga mengungkapkan bahwa ada perbedaan yang jelas antara pekerja yang termotivasi dengan baik dan yang tidak. Artinya pekerja yang termotivasi memiliki rasa memiliki, pengakuan dan prestasi. Jika karyawan didorong oleh motivasi, mereka dapat berusaha untuk memastikan bahwa mereka mengidentifikasi diri dengan organisasi.
9	Muogbo (2013)	Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat dengan mudah disimpulkan bahwa paket penghargaan pekerja sangat penting dan harus menjadi perhatian baik pemberi kerja maupun pekerja. Hasil yang diperoleh dari hipotesis menunjukkan bahwa pekerja sangat menghargai perbedaan penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Temuan yang didapatkan menyatakan bahwa motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja organisasi.
10	Abiro (2013)	Penelitian ini difokuskan pada pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Motivasi bukanlah konsep yang sederhana; sebaliknya, ini berkaitan dengan berbagai dorongan, keinginan, kebutuhan, keinginan, dan kekuatan lainnya.
11	Abdi Muse Ali Geelmaale (2019)	Kesimpulannya, motivasi pekerja memainkan salah satu bagian terpenting dalam kinerja organisasi dan secara percaya diri berkontribusi pada perkembangan dan kemakmurannya. Motivasi karyawan merupakan salah satu alat yang kuat dan paling berpengaruh yang dapat menghidupkan atau membangkitkan sumber daya manusia baik untuk peningkatan maupun penurunan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, *research gap* dan fenomena di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “*Antensenden Of Leadership Curiosity Motivation*”, dengan studi yang dilakukan pada Pemerintah Kota Semarang. Diharapkan dengan penelitian tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pemerintah Kota Semarang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan study terdahulu dan kesenjangan penelitian antara peran *leadership* dengan *human resources performance* yang berpusat pada konsep *curiosity motivation*. Konsep *curiosity motivation* diharapkan dapat memicu *human resources performance*.

Kajian Pustaka

Teori motivasi dijelaskan oleh teori *Self-determination* (Waage, 2009), yang terbentuk dari beberapa bagian, yaitu tidak ada motivasi (amotivation), motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), dan motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2009). Seseorang dikatakan memiliki tingkat *self-determination* tinggi ketika motivasi intrinsik menjadi dorongan utama dalam berbuat (Lim & Chapman, 2013).

Self determination dipaparkan sebagai usaha dalam menentukan tujuan dalam kehidupan sendiri. *Self determination* merupakan teori motivasi. Berfokus pada *intrinsic motivation* atau

motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Dapat dikatakan bahwa kebulatan tekad seseorang atau ketetapan hati seseorang pada suatu tujuan yang hendak dicapainya. *Self determination* adalah kemampuan diri dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan berdasarkan pengetahuan dan penilaian individu terhadap diri sendiri (Field & Hoffman, 1994, p. 164 dalam Field, Hoffman & Posch. 1997). Powers, dkk (dalam Field, Hoffman & Posch. 1997) berpendapat bahwa *self determination* merupakan sikap dan kemampuan individu yang dapat memfasilitasi dirinya dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan.

Sumber daya adalah semua yang dimiliki dan dikendalikan perusahaan baik itu aset, kemampuan perseorangan karyawan, pengetahuan tentang teknologi, proses organisasional, dan informasi yang berguna untuk mengimplementasikan strategi perusahaan sehingga meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. sumber daya yang dimiliki perusahaan, *resource based theory* meyakini bahwa perusahaan sebagai kumpulan kemampuan dalam mengelola sumber daya tersebut (Penrose, 1959).

Resource based theory merupakan teori yang menjelaskan tentang kinerja perusahaan akan optimal jika perusahaan memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat menghasilkan nilai bagi perusahaan. *Resources based theory* membahas mengenai sumber daya yang dimiliki perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. *Resources based theory* memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan (Wernerfelt, 1984).

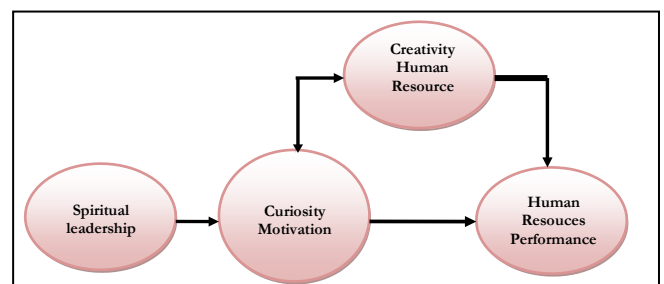
Berdasarkan beberapa pengertian yang dipaparkan, *self determination* digambarkan atau terdiri dari beberapa komponen. Palmer dan Wehmeyer (2003) menyatakan bahwa komponen pemecahan masalah dan penentuan tujuan merupakan komponen yang penting dalam *self determination*. Kedua komponen tersebut perlu dikuasai oleh seseorang dari sejak anak-anak. Sedangkan Niemic dan Ryan (2009) mengungkapkan bahwa komponen *self determination* terdiri dari otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan relasi (*relatedness*). Deci dan Ryan melihat ketiga komponen itu sebagai tiga kebutuhan psikologis bawaan yang mendasari perilaku (dalam Schunk, Pintrich, Meece, 2012).

Proposisi :

Creativity Human Resource dapat dicapai dengan meningkatkan Leadership yang efektif yaitu dengan membangun Curiosity Motivation. Curiosity Motivation adalah bentuk motivasi yang terbentuk dari dalam individu yang berupa ketertarikan, kesukaan, dan perasaan senang melakukan sesuatu, yang dilakukan untuk pengembangan diri.

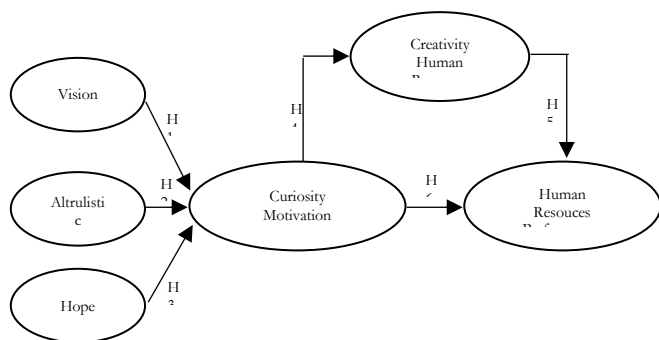
Model teoritikal dasar yang diajukan dalam penelitian ini yang menghubungkan antara *leadership*, *Curiosity Motivation*, kreativitas dan kinerja karyawan dapat digambarkan dalam gambar dibawah ini :

Gambar 1 : Model Teoritikal Dasar



Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam, model empirik penelitian tersaji dalam gambar dibawah ini :

Gambar 2 : Model Empirik Penelitian



Metodoogi Penelitian

Definisi Variabel

Kepemimpinan yang layak untuk diikuti memiliki kriteria yaitu mempunyai pengaruh tinggi, kekuasaan, wewenang serta pengikut (Rivai, 2005).

Motivasi diukur dengan menggunakan adanya hasrat, keinginan, dorongan, kebutuhan, harapan serta cita-cita masa depan (Hamzah, 2008).

Creativity Human Resource dapat dipengaruhi oleh faktor budaya, iklim organisasi, kepribadian, suasana hati dan persepsi organisasi (Ahdiyana, 2011).

Human Resources Performance dapat dinilai dengan kriteria antara lain kualitas, kuantitas, waktu kerja, penggunaan waktu bekerja, kemandirian dan kenyamanan bekerja (Hasibuan, 2002).

Data dan Sampel

Sampel dalam studi sebanyak 150 pegawai yang bekerja pada Pemerintah Kota Semarang. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan langsung kepada para karyawan dan setelah terisi kuesioner dikumpulkan melalui salah satu staf di kantor tersebut.

Analisa

Analisa data menggunakan aplikasi SEM, guna menguji hipotesis yang telah dimodelkan

Referensi

1. Anderson, M. H., and Sun, P. Y. T. (2017). Reviewing leadership styles: overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Review*, 19, 76–96
2. Armosudiro. 2006. *Konsep Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
3. Aydin, B., and Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *Afr. J. Bus. Manag.* 3, 184–190
4. Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organisational and national boundaries? *American Psychologist*, 52 (2), 130–139.

5. Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit BPFE, Universitas Gajah. Mada, Yogyakarta.
6. Barbuto, J. E. (1997). Taking the charisma out of transformational leadership. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12 (3), 689–690
7. Benevene, P. and Cortini, M. (2010). "Interaction Between Structural Capital and Human Capital in Italian NPOs: Leadership, Organizational Culture and Human Resource Management". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11 Iss: 2 pp. 123-139.
8. Broussard SC & Garrison MEB. (2004). The Relationship Between Classroom Motivation and Academic Achievement in Elementary-School-Aged Children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 2004; 33; 106.
9. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New york: Harper Torchbooks
10. Camelia, A. and Tishler, A. (2004). "Resource, Capabilities and the Performance of Industrial Firms : A Multivariate Analysis". *Managerial and Decision Economics*. 25 (6-7), 299-315.
11. Carter, T. and Carter, B. (2009). "(In) tangible Resource as Antecedents of a Company's Competitive and Performance". *Journal for East European Management Studies*, Vol. 14, Issue. 2, pp. 186-209.
12. Deci EL and Ryan RM, 1985, : *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. Plenum, New York, NY,
13. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
14. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
15. deCharms, R. (1968). *Personal causation*. New York: Academic Press
16. Devloo, T., Anseel, F., De Beuckelaer, A., and Salanova, M. (2015). Keep the fire burning: reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behavior. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 24, 491– 504.
17. Doucet, O., Fredette, M., Simard, G., & Tremblay, M. (2015). Leader profiles and their effectiveness on employees'outcomes. *Human Performance*, 28 (3), 244–264
18. Fahy, John. (2000). "The Resource View of the Firm : Some Stumbling-Blocks on the Road to Understanding Sustainable Competitive Advantage". *Journal of European Industrial Training*, 24/2/3/4, pp.94-104.
19. Ferreira, J.J; Azevedo, G.S dan Fernandez, R. (2011). "Contribution of Resource Based View and Entrepreneurial Orientation on Small Firm Growth". *Cuadernos de Gestin*, Vol 11, no 1, pp.95-104.
20. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadersh. Q.* 14, 693– 727. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.001
21. Fry, L. W., and Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *J. Bus. Ethics* 84, 265–278.
22. Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., and Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *Leadership Quarterly*. 22, 259– 270

23. Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., and Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal Management. Spiritual Religious*, 14, 22–26.
24. Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
25. Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C.F., Marsh, H. W., Larose, S. and Boivin, M. (2010). Intrinsic identified and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children. *British Journal of Educational Psychology*, 80, 711-735.
26. Parameshwar, S. (2005). Spiritual leadership through ego-transcendence: exceptional responses to challenging circumstances. *Leadersh. Quaterly* 16, 689–722
27. Presslee, A., Vance, T. W., and Webb, R. A. (2013). The effects of reward type on employee goal setting, goal commitment, and performance. *Account. Rev.* 88, 1805–1831.
28. Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
29. Rouche, J. E., Baker, G. A., & Rose, R. R. (1989). *Shared vision: Transformational leadership in american community colleges*. Washington, DC:Community College Press.
30. Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia, Jakarta.
31. Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397–427
32. Ryan, K. D., & La Guardia, J. G. (2000). What is being optimized over development? A self-determination theory perspective on basic psychological needs across the life span. In S. Qualls, & R. Ables (Eds.), *Dialogues on psychology and aging* (pp. 145–172). Washington, DC: American Psychological Association.
33. Sardiman. A. M. 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajawali. Pers.
34. Schunk, D. H., Meece, J. L., & Pintrich, P. R. (2014). *Motivation in education: Theory, research, and applications* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
35. Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
36. Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L., and Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: cross-role variation in the Big Five traits and its relations with authenticity and subjective well-being. *J. Pers. Soc. Psychol.* 73.
37. Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Reflika. Aditama.
38. Tajasom, A., Hung, D. K.M., Nikbin, D., & Hyun, S. S. (2015). The role of transformational leadership in innovation performance of Malaysian SMEs. *Asian Journal of Technology Innovation*, 23(2), 172–188
39. Tangaraja, G., Rasdi, R. M., Ismail, M., & Samah, B. A. (2015). Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: A proposed model for the Malaysian public service. *Journal of Knowledge Management*, 19(1), 121-140.
40. Valas, H., & Slovik, N. (1993). Variables affecting students' intrinsic motivation for school mathematics: Two empirical studies based on Deci's and Ryan's theory of motivation. *Learning and Instruction*, 3, 281–298.
41. Wang, W. T., and Hou, Y. P. (2015). Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: a self-determination perspective. *Inform. Organ.* 25, 1–26
42. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered. *Psychological Review*, 66, 297– 333.
43. Wlodkowski, RJ & Jaynes, J.H. (2004). *Motivasi Belajar* cet. I. Depok: Cerdas Pustaka
44. Yousaf, A., Yang, H., and Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *J. Manag. Psychol.* 30, 133–150.
45. Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 69–85.
46. Rosyada, D., & Suherlan, A. (2018). *Promoting Islamic Values To Encourage Labour Performance And Productivity : Evidence From Some Indonesian Industries*. 19(95), 591–604