

Peran Moderasi Kepemimpinan Otentik pada Hubungan antara Efikasi Diri dan Motivasi Personil

DANU HIDAYAT¹; MUHAMMAD RASYID ABDILLAH²; RIRIN HANDAYANI³

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : m.rasyidabdillah@unilak.ac.id

Submit : 2022-01-30

Review : 2022-02-15

Publish : 2022-02-26

Abstract: Employee motivation plays a central role in management, both practically and theoretically. Motivation has been defined as beliefs, values, and attitudes that go beyond personal interests and organizational interests, concern the interests of larger political entities and motivate individuals to act in accordance with organizational goals. Whether authentic leadership strengthens/weakens the relationship between self-efficacy and motivation in personnel. The nature of this research is descriptive and verification, peeling all observed variables and testing the truth of an assumption or hypothesis. Statistical test Structural equation modeling (SEM) PLS will be used for verification analysis. The population of this study were members of the Sat Polairud of the Indragiri Hilir Resort Police (Polres Inhil). With a total population of 33 personnel. Because the population is only 33 people, it is also used as a sample. The results showed that self-efficacy affects both intrinsic and extrinsic motivation. Authentic leadership strengthens the influence of self-efficacy on both intrinsic and extrinsic motivation.

Keywords: *self-efficacy, motivation, authentic leadership*

Kepemimpinan adalah salah satu hal yang paling penting untuk semua jenis organisasi. Jika menjawab pertanyaan, "apa yang dimaksud kepemimpinan bagi orang-orang di organisasi?" Jawabannya beragam dan akan memberikan berbagai perspektif tentang kepemimpinan. hal tersebut karena kepemimpinan adalah sesuatu yang unik dalam setiap situasi berbeda. Para pemimpin di berbagai organisasi memimpin dengan cara dan gaya mereka masing-masing dan cukup banyak yang berhasil. Begitu pula dalam sebuah lembaga kepolisian. Tantangan bagi seorang pemimpin di lembaga kepolisian sangatlah kompleks (Clark, 2005 dalam Ramchunder & Martins, 2014). Para pemimpin di kepolisian harus memenuhi tantangan dari masyarakat yang beragam, pragmatis dan mempertanyakan sikap otoritatif (Ramchunder & Martins, 2014). Karenanya seorang pemimpin di kepolisian harus mampu menciptakan manajemen yang kompeten dengan keunggulan kompetitif berkelanjutan, sehingga mampu

menghadapi organisasi jika berubah dengan cepat (Gilley, McMillan & Gilley, 2009 dalam Ramchunder & Martins, 2014).

Kepemimpinan merupakan kekuatan utama yang membentuk keluaran dan hasil di sebagian besar organisasi baik formal atau informal (Schafer, 2008 dalam Ramchunder & Martins, 2014). Tugas seorang pemimpin di kepolisian meliputi penerapan kebijakan untuk memandu pencegahan kegiatan kejahatan, menciptakan konsensus masyarakat tentang pencegahan kejahatan, mengembangkan dan melaksanakan program nasional untuk mengatasi penyebab kejahatan, memobilisasi sumber daya komunitas dan terlibat dalam semua kegiatan pencegahan kejahatan (Artz & Oliveira, 1998, dalam Ramchunder & Martins, 2014).

Semakin kompleksnya struktur dan masalah yang ada di masyarakat mengakibatkan pemimpin tidak akan efektif jika mereka kurang mampu

menyesuaikan diri. Sehingga sangatlah penting untuk mengkaji apakah gaya kepemimpinan mampu menjadi penghubung antara efikasi diri dengan motivasi personil di kepolisian. Dan penelitian ini juga akan mengkaji lebih dalam apakah gaya kepemimpinan otentik akan memperkuat atau justru melemahkan hubungan kedua variabel tersebut.

Menurut Hughes, Ginnett dan Curphy (2006) dalam Ramchunder & Martins (2014) kepemimpinan melibatkan sisi rasional dan emosional dari pengalaman seorang manusia. Riggio, Murphy dan Pirozzolo (2002) dalam Ramchunder & Martins (2014) mengusulkan hal terpenting dari seorang pemimpin adalah harus memahami perannya; harus jelas apa yang dia pimpin dan apa tujuan yang ingin dia capai? Setiap orang datang dalam organisasi dengan seperangkat harapan dan setiap mereka memiliki seperangkat sentimen dan nilai yang unik. Pemimpin adalah orang yang menyalurkan sentimen dan nilai-nilai tersebut dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Organisasi adalah orang yang artifisial dengan sentimen, nilai, tujuan, dan tujuannya sendiri (Ramchunder & Martins, 2014). Mengintegrasikan sentimen, nilai, dan tujuan organisasi dengan karyawan membutuhkan waktu. Tidak mungkin bahwa dengan beberapa tindakan strategis yang tiba-tiba, integrasi sentimen dan nilai-nilai serta pemahaman organisasi dapat dicapai. Namun akan tercapai dengan praktik rutin setiap hari.

Efikasi diri dijelaskan oleh Bandura (1977) dalam Bradley & Leah (2018) sebagai keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan dan sumber daya pribadi untuk memenuhi tuntutan tugas tertentu. Penelitian empiris menemukan bahwa efikasi diri mempengaruhi apa yang dipilih orang untuk dilakukan, ketekunan mereka dalam menghadapi kesulitan, dan seberapa banyak usaha yang mereka keluarkan pada tugas (Hoyt et al., 2003 dalam Bradley & Leah, 2018). Sejumlah studi mendukung teori Bandura (1977) dan

hasil positif telah diperoleh untuk pendidikan dan organisasi (Stajkovic & Luthans, 1998 dalam Bradley & Leah (2018). Menurut McCormick, Tanguma, dan Lopez-Forment (2002) dalam Bradley & Leah (2018) temuan penelitian mengungkapkan hubungan yang konsisten antara efikasi diri dan kinerja terkait pekerjaan. Para peneliti ini mengemukakan hal itu karena efikasi diri memiliki pengaruh pada kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga memperluas konsep efikasi diri ke dalam konteks kepemimpinan.

McCormick dkk. (2002) dalam Bradley & Leah (2018) melaporkan bahwa efikasi diri adalah prediktor perilaku kepemimpinan, dan faktor ini membedakan pemimpin dari non-pemimpin. Chemers et al. (2000) dalam Bradley & Leah (2018) mengatakan efikasi diri kepemimpinan berkontribusi pada efektivitas kepemimpinan dan memainkan sebuah peran penting dalam kepemimpinan yang sukses dan kinerja tim. Efikasi diri kepemimpinan telah ditemukan untuk memprediksi kinerja kepemimpinan di bawah tekanan (Murphy, 2002 dalam Bradley & Leah, 2018) dan memprediksi motivasi untuk pemimpin perubahan (Paglis & Green, 2002 dalam Bradley & Leah, 2018).

Selanjutnya Shamir et al. (1993) dalam Obinna et al. (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan efikasi diri karyawan. Namun, efikasi diri dan gaya kepemimpinan berperan sebagai katalisator dalam mendorong orang untuk terlibat atau tidak dalam suatu pekerjaan dan keterlibatan kerja dapat dilihat sebagai variabel moderasi antara gaya kepemimpinan dan self efficacy dan hanya pada 'karyawan yang terlibat' saja dan hubungan positif antara kepuasan dan kinerja menjadi jelas. Kemudian Ramchunder & Martins (2014) membuktikan bahwa efikasi diri mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Bahkan Bradley & Leah (2018) mengatakan efikasi diri

berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Mehrnoosh (2016) bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan autokratik dan demokratik. Sebaliknya efikasi diri berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan *supportif* dan *feedback*.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Efikasi diri menurut Santrock (2007) dalam Ramchunder & Martin (2014) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Niu (2010) dalam Obina et al. (2016) menyebut efikasi diri adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. Sedangkan *Self confidence* atau percaya diri adalah sejauh mana anda punya keyakinan terhadap penilaian anda atas kemampuan anda dan sejauh mana anda bisa merasakan adanya “kepantasan” untuk berhasil. Ignoffo (1999) dalam Obinna et al. (2016) secara sederhana mendefinisikan *self confidence* berarti memiliki keyakinan terhadap diri sendiri. Menurut Neill dalam Obinna et al., 2016, *self confidence* adalah kombinasi dari *self esteem* (harga diri) dan *self-efficacy* (efikasi diri). Efikasi diri lebih mengacu pada penilaian diri atas kemampuan untuk melakukan dan melaksanakan dengan sukses tugas tertentu dalam konteks tertentu (Obinna et al., 2016).

Kepemimpinan adalah faktor dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sangat membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan didukung oleh manajemen yang kuat untuk dapat mewujudkan efektifitas yang optimal. Gaya kepemimpinan otentik dianggap mampu

menanamkan nilai-nilai integritas dan perilaku etis yang terbuka, transparan, serta mempertimbangkan semua pihak pemangku kepentingan (Avolio, Walumbwa, & Weber, 2008; George, 2003; Walumbwa et al., 2008 dalam Christa, 2012). Sehingga perilaku kepemimpinan otentik mengarah ke tingkat pada persepsi keadilan yang tinggi di antara bawahan.

Seperti yang dikutip oleh Christa (2012) kepemimpinan otentik lahir dari kepemimpinan yang mapan dengan lebih memperhatikan pertanyaan kepemimpinan yaitu 'bagaimana' dan 'mengapa' (misalnya, Cho & Dansereau, 2010; Piccolo & Colquitt, 2006; Yukl, 2006, 2009), serta peran keadilan dalam model kepemimpinan (misalnya, Van Knippenberg & De Cremer, 2008a, 2008b). Penelitian ini akan menelaah mediasi kepemimpinan otentik pada hubungan pengaruh efikasi diri terhadap motivasi personil kepolisian. Hasil penelitian Buble et al. (2014) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi karyawan. Buble et al. (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dibanding ekstrinsik. Sementara itu Conrad et al. (2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Menggunakan dua gaya kepemimpinan yaitu transaksional dan transformasional Conrad et al. (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan. Namun sebaliknya gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Namun penelitian Salma (2016) membuktikan hal berbeda. Ia melakukan penelitian terhadap hubungan kepemimpinan otentik, keterlibatan kerja dan motivasi intrinsic terhadap 350 karyawan dari sector swasta di kota Rawalpindi dan Islamabad, Pakistan. Hasilnya menunjukkan bahwa

kepemimpinan otentik mempengaruhi motivasi intrinsik para karyawan tersebut. Begitu pula dengan Aydogdu & Alkan (2019) yang melakukan penelitian pada hubungan kepemimpinan otentik terhadap motivasi intrinsik menggunakan teori penentuan nasib sendiri, terhadap para insinyur milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi di Turki. Penelitian ini bersifat deskriptif yang mengeksplorasi hubungan kepemimpinan otentik dan motivasi intrinsik. Menggunakan teknik survei secara online dilakukan dengan para insinyur yang bekerja setidaknya selama satu tahun atau lebih di bidang teknologi informasi dari berbagai perusahaan yang beroperasi di bidang keuangan, telekomunikasi, dan perangkat lunak sektor pembangunan di Turki. Ukuran sampel adalah 196 dan sampel mencakup insinyur pria dan wanita di berbagai usia dari generasi milenial. Studi ini menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan otentik dan motivasi intrinsik para insinyur milenial. Ini berarti bahwa kepemimpinan otentik meningkatkan motivasi intrinsik insinyur milenial. Para insinyur milenial yang bekerja dengan pemimpin otentik menunjukkan perilaku yang lebih ditentukan sendiri dan lebih terlibat dalam kegiatan yang secara inheren mereka sangat terpuaskan.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan teori kepemimpinan otentik dari Walumbwa et al. (2008) yang mendefinisikan sebagai pemimpin yang sadar diri, terbuka dalam menjalankan proses yang seimbang, mempromosikan iklim etis dan menumbuhkan transparansi relasional dengan pengikut mereka. Dengan indikator kesadaran diri, transparansi relasional, pemrosesan yang seimbang, dan perspektif moral yang diinternalisasi (Gardner, Avolio, dan Walumbwa et al., 2005).

Motivasi karyawan memainkan peran sentral dalam manajemen, baik secara praktis maupun teoritis. Motivasi telah didefinisikan sebagai keyakinan,

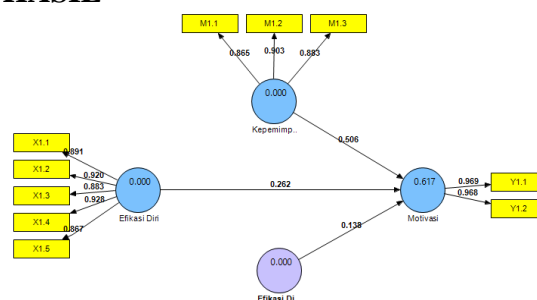
nilai-nilai, dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, menyangkut kepentingan entitas politik lebih besar dan memotivasi individu untuk bertindak sesuai tujuan organisasi J. Perry (1996) dalam Austin & Zacny (2015). Penelitian ini akan menggunakan teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg.

Berdasarkan fakta lapangan, *research gap*, teori konsep yang sudah diuraikan di atas, maka penulis ingin mengambil penelitian dengan judul Peran Moderasi Kepemimpinan Otentik Pada Hubungan Antara Efikasi Diri Terhadap Motivasi Personil (Studi Pada Satuan Polisi Air Udara/Sat Polairud Kepolisian Resor/Polres Indragiri Hilir).

METODE

Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, mengupas seluruh variabel yang diamati serta menguji kebenaran dari suatu andaian atau hipotesis. Uji statistik *Structural equational modelling* (SEM) PLS akan digunakan untuk analisa verifikatif. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Populasi penelitian ini adalah anggota Sat Polairud Kepolisian Resor Indragiri Hilir (Polres Inhil). Dengan total populasi adalah 33 personil. Karena jumlah populasi hanya 33 orang maka sekaligus dijadikan sampel. Metode analisis verifikatif untuk menguji hipotesis digunakan metode statistik SEM.

HASIL



Gambar 1: Diagram Jalur

Model penelitian ini terdiri dari

empat konstruk diantaranya efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan motivasi. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *loading factor* diatas 0.6. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan bahwa semua indikator yang mengukur variabel efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan motivasi bernilai lebih besar dari 0.6. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui *loading factor*, juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki Average Variance Extracted (AVE) diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan bahwa variabel efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan motivasi menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlation* disajikan pengukuran *cross correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variabel efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan motivasi menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur variabel laten yang

bersesuaian dengan indikatornya.

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* pada variabel efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan motivasi lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan motivasi dinyatakan reliabel.

Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan motivasi lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua indikator yang mengukur variabel efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan motivasi dinyatakan reliabel.

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance (Q²)*. Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan R-square variabel motivasi bernilai 0.617 atau 61.7%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel motivasi mampu dijelaskan oleh efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan interaksi efikasi diri dengan kepemimpinan autentik sebesar 61.7%, atau dengan kata lain kontribusi efikasi diri, kepemimpinan autentik, dan interaksi efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi sebesar 61.7%, sedangkan sisanya sebesar 38.3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics \geq T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui pengaruh efikasi diri terhadap motivasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara efikasi diri terhadap motivasi adalah sebesar 2.293. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap motivasi.

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap motivasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap motivasi adalah sebesar 5.277. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap motivasi.

Pengujian Moderasi

Pengujian moderasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel moderasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics $>$ T tabel (1.96) maka variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian moderasi dapat diketahui pengaruh interaksi antara efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi menghasilkan T statistics sebesar 4.216. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics $>$ T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepemimpinan autentik memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap motivasi. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan autentik terhadap pengaruh efikasi diri terhadap motivasi diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepemimpinan autentik terhadap

motivasi dinyatakan signifikan, dan koefisien pengaruh interaksi antara efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik berperan sebagai variabel moderasi semu.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan : } Y = 0.262 X + 0.506 M + 0.138 X * M$$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect efikasi diri terhadap motivasi sebesar 0.262 menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.
2. Koefisien direct effect kepemimpinan autentik terhadap motivasi sebesar 0.506 menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan autentik maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.
3. Koefisien pengaruh interaksi efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi sebesar 0.138 menyatakan bahwa interaksi efikasi diri dengan kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pengaruh efikasi

diri terhadap motivasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan pengaruh interaksi efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti kepemimpinan autentik memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap motivasi.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap motivasi adalah kepemimpinan autentik dengan coefficient sebesar 0.506. Dengan demikian kepemimpinan autentik merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi.

PEMBAHASAN

Efikasi diri mempengaruhi motivasi personil (ekstrinsik dan intrinsik)

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara efikasi diri terhadap motivasi adalah sebesar 2.293. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap motivasi. Selanjutnya *koefisien direct effect* efikasi diri terhadap motivasi sebesar 0.262 menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.

Keyakinan bahwa “saya akan dapat mencapai sebagian besar tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri” menunjukkan bahwa para personil Sat Polairud Polres Inhil tersebut bahwa mereka sangat menyukai pekerjaan mereka dan yakin akan mampu mencapai apa yang sudah mereka rencanakan. Pernyataan “ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikannya”

menunjukkan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi. Namun jika diamati pada deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan ini bahwa para personil Sat Polairud tersebut lebih dari 50% menjawab ragu apakah mereka mampu mewujudkannya.

Sehingga menggambarkan bahwa tingkat efikasi diri personil Sat Polairud Polres Inhil tersebut masih belum menunjukkan tingkat yang baik. Padahal hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang baik akan meningkatkan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik. Namun sebaliknya efikasi diri yang lemah akan menurunkan motivasi personil Sat Polairud dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Faozia & Aban (2018); Park & Yang (2019), bahwa efikasi diri mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan. Yang berbeda dari hasil penelitian sebelumnya bahwa efikasi diri bukan hanya mempengaruhi motivasi intrinsik namun juga ekstrinsik.

Kepemimpinan autentik memperkuat/memperlemah pengaruh efikasi diri terhadap motivasi (ekstrinsik dan intrinsik) personil.

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap motivasi adalah sebesar 5.277. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap motivasi. Koefisien *direct effect* kepemimpinan autentik terhadap motivasi sebesar 0.506 menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan autentik maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.

Pengaruh interaksi antara efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi menghasilkan T statistics sebesar 4.216. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics $> T$ tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepemimpinan

otentik memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap motivasi. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan autentik terhadap pengaruh efikasi diri terhadap motivasi diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepemimpinan autentik terhadap motivasi dinyatakan signifikan, dan koefisien pengaruh interaksi antara efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik berperan sebagai variabel moderasi semu.

Koefisien pengaruh interaksi efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi sebesar 0.138 menyatakan bahwa interaksi efikasi diri dengan kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan pengaruh interaksi efikasi diri dengan kepemimpinan autentik terhadap motivasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti kepemimpinan autentik memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap motivasi.

Dari jawaban responden terhadap pernyataan “atasan langsung mengatakan dengan jelas apa yang dia maksud” sebagian besar (45,5%) menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut. Dan lebih mengejutkan bahwa sebanyak 33,3% menjawab agak tidak setuju. Artinya dalam keseharian para personil Sat Polairud Polres Inhil tersebut merasakan kurang jelas perintah dari atasan terhadap mereka. Merujuk hasil olah data maka hal tersebut akan menurunkan motivasi. Apalagi dalam penelitian ini gaya kepemimpinan autentik menunjukkan pengaruh terbesar pada motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Hasil penelitian ini didukung oleh Salma (2016); serta Aydogdu & Alkan (2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan autentik mempengaruhi motivasi karyawan. Yang baru dari penelitian ini dibanding penelitian sebelumnya bahwa kedua penelitian terdahulu di atas hanya membuktikan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap motivasi intrinsik.

Sedangkan penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan autentik bukan hanya mempengaruhi motivasi intrinsik namun juga ekstrinsik. Selain itu hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepemimpinan autentik memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap motivasi personil Sat Polairud Polres Inhil. Sehingga jika gaya kepemimpinan autentik diperkuat maka pengaruh efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan motivasi para personil Sat Polairud Polres Inhil.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri mempengaruhi motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik. Kepemimpinan autentik memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik.

DAFTAR RUJUKAN

- Aydogdu, Birgul., & Alkan, Deniz Palalar. 2019. “*The Effect of Authentic Leadership on Intrinsic Motivation of Millennial Engineers Working in Information Technology (IT) Sector.*” İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK 2019, 11(3), 1503-1517.
- Ali, M. Alghazo., & Meshal, Al-Anazi. 2016. “*The Impact of Leadership Style on Employee’s Motivation.*” International Journal of Economics and Business Administration Vol. 2, No. 5, 2016, pp. 37-44 <http://www.aiscience.org/journal/ijeba> ISSN: 2381-7356 (Print); ISSN: 2381-7364 (Online)
- Bang, Hyejin., Ross, Stephen., & G. Reio, Thomas Jr. 2013. “From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations The role

- of job satisfaction.” *Journal of Management Development* Vol. 32 No. 1, 2013 pp. 96-112 r Emerald Group Publishing Limited 0262-1711 DOI 10.1108/02621711311287044.
- Bradley, C Greiman., & Leah, S. Addington. 2018. “*Youth Leadership Development Self-Efficacy: An Exploratory Study Involving a New Construct.*” *Journal of Leadership Education Volume 7, Issue 1.*
- Buble, M., Ana, Juras., & Ivan, Matic. 2014. “*The relationship between managers' leadership styles and motivation.*” <https://www.researchgate.net/publication/289782118>.
- Caillier, James Gerard. 2013. “*Transformational Leadership and Wistle Blowing Attitude: Is This Relationship Mediate By Organizational Commitmen and Public Service Motivation.*” *The American Reviue Public Aministration, First Publish, Desember.*
- Chamariyah. 2015. Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal Neo-Bls Volume 9, No. 1.*
- Conrad, Musinguzi., Leticia, Namale., Elizeus, Rutebemberwa., Aruna, Dahal., Patricia, Nahirya-Ntege., & Adeodata, Kekitiinwa. 2018. “*The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda.*” *Scientific and medical journals.* 23 April, Volume 2018:10 Pages 21—32. DOI <https://doi.org/10.2147/JHL.S147885>.
- Fouzia, Hadi Ali., & Aban, Abid Qazi. 2018. “*The Role of Creative Self-Efficacy and Intrinsic Motivation in Delighting Customers: The Mediating Role of Positive Psychological Capital.*” *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2018, Vol. 12 (1), 78-93, Pak J Commer Soc Sci.
- Gufhron dan Risnawati. (2010). *Teori-Teori Psikologi.* Yogyakarta: Ar-rus Media Group.
- Keskes, Imen. 2014. “Relationship between leadership styles and dimensions of employeeorganizational commitment: A critical review and discussion of futuredirections.” *Intangible Capital, IC,* 2014 – 10(1): 26-51 – Online ISSN: 1697-9818 – Print ISSN: 2014-3214<http://dx.doi.org/10.3926/ic.476>.
- Jana, Mesterova., Jakub, Prochazka., Martin, Vaculik., & Petr, Smutny. 2015. “*Relationship between Self-Efficacy, Transformational Leadership and Leader Effectiveness.*” January, *Journal of Advanced Management Science* 3(2):109-122. DOI: 10.12720/joams.3.2.109-122.
- Machdalena, Agustini Fitriasari., & Hanif, Mauludin. 2018. “*The Influence of Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Intervening Variables.*” *Scientific Research Journal (SCIRJ),* Volume VI, Issue VII, July 2018, 43 ISSN 2201-2796.
- Mehrnoosh, Danapour. 2016. “*The Relationship between Leadership Styles and Self-efficacy of Aquatics in Tehran, Iran.*” *International Journal of Contemporary Applied*

- Sciences Vol. 3, No. 5, May. (ISSN: 2308-1365).
- Muhamad Rizal., M Syafie Idrus., Djumahir., & Rahayu, Mintarti. 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)." *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi. Org.
- Northouse. (2016). *Leadership Theory and Practice Seventh Edition.* Thousand Oaks, CA, United States: Sage.
- Obinna, Osita Ike., Ifeanyichukwu, Chukwudi Eze., Moses, Ukeh. 2016. "Role of Leadership Styles and Self Efficacy on Employeesâ Job Involvement in Enugu State." *International Journal of Academic Research in Psychology* 3(1), OI: 10.6007/IJARP/v3-i1/2102.
- Park, Joowoong., & Yang, Jae-Suk. 2019. "Moderating Effects of the Timing of Reward Determination and Performance Standards between Rewards and Self-Efficacy for Sustainable Intrinsic Motivation." *Sustainability* 2019, 11, 4619.
- Pasolong, Pasolong. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi.* Bandung: CV Alfabeta.
- Putrawan, I Made. 2017. "Leadership and Self-Efficacy: Its Effect on Employees Motivation." *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience* 23(1):173-176. DOI: 10.1166/asl.2017.7247.
- Ramchunder, Yvetee., & Martins, Nico. 2014. "The role of self-efficacy, emotional intelligence and leadership style as attributes of leadership effectiveness." *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), Art. #1100, 11 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1100>
- Salma, Hidayat. 2016. "The Authentic Leadership is Source of Intrinsic Motivation in Work Engagement with Moderating Role of Overall Trust (Cognitive and Affective Trust)." *Journal of Resources Development and Management* www.iiste.org, ISSN 2422-8397 An International Peer-reviewed Journal, Vol.18.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS.* Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Sandoval, Christian. 2020. "Leadership Style and Organizational Commitmen: The Mediating Effect of Public Service Motivation in Non-Profit Organization." Dissertation, Presented to the Faculty of the Department of leadership Studies Our Lady of the Lake University, In Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy In leadership Studies November 20, 2020.
- Shastri, R.K.; Shashi Mishra, K.; Sinha, A. 2010. "Charismatic leadership and organizational commitment: An Indian perspective." *African Journal of Business Management*, 4(10): 1946-1953.

- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wallter A Oyaya. 2017. "Influence of Leadership Style On Performance Of Contruction Project: A Case Of Housing Projects In Weslands Sub-County, Nairobi, Kenya." A Research Project Report Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Arts in Project Planning and Management of the University of Nairobi.