

Pengaruh Kepemimpinan Otokrasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung)

Sugeng¹, Jati Imantoro², Rio Septian³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro
Email: rioseptian279@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Otokrasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Intrinsik Sebagai Variabel Moderator. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan menggunakan angka. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis yang meliputi pengujian persyaratan instrument, Pengujian persyaratan analisis dan pengujian *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Otokrasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan kepemimpinan otokrasi terhadap Kinerja karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung

Kata Kunci: Kepemimpinan Otokrasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik Intrinsik

Abstract

This study aims to determine the effect of autocratic leadership on employee performance with intrinsic motivation as a moderator variable. This research is quantitative, where quantitative research is research that uses data types that can be measured or calculated directly through measuring research variables using numbers. The data analysis technique used is the analytical method which includes instrument requirements testing, analysis requirements testing and Moderated Regression Analysis (MRA) testing. The results of the study show that autocratic leadership has no effect on the performance of the Badiklat Education and Training Agency in Bandar Lampung Province. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on autocratic leadership on employee performance at the Badiklat Education and Training Agency in Bandar Lampung Province.

Keywords: *Autocratic Leadership, Employee Performance, Intrinsic Motivation*

I. PENDAHULUAN

Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Pada perusahaan atau instansi, karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam menentukan tercapainya tujuan. Namun, dalam pencapaian tujuan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan atau instansi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain melaksanakan tugas dengan baik karyawan juga diarahkan untuk menghindari kecurangan maupun tindakan tidak jujur dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja pegawai dapat bergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. (Suwanto : 2022)

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Menurut Suwanto (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Wirawan (2019) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi intrisik kerja, pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor pemimpin dan adanya dorongan atau motivasi intrisik dari luar terutama pada atasan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi intrisik kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai wewenang untuk dapat melakukan perintah terhadap orang lain didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Menurut Armstrong (2019) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaikbaiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi intrisik mereka untuk mencapai tujuan bersama. Pentingnya pemimpin yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi intrisik kerja karyawan dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi intrisik kerja, serta hasil kerja”.

Sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa orang pegawai pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung, terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala badan cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis memberikan kebebasan kepada bawahan melaksanakan tugas-tugasnya dengan sedikit pengawasan dan lebih memposisikan diri sebagai mitra kerja bawahan. Saat penulis mengadakan pengamatan, penulis menemukan fenomena-fenomena terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis, seperti terkadang pimpinan lamban mengambil suatu kebijakan karena hampir seluruh kebijakan didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan, pimpinan cenderung memberikan tugas kepada bawahan dengan sedikit pengawasan dan tidak semua pegawai dengan sedikit pengawasan dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan terkadang instruksi yang diberikan kepada bawahan kurang jelas karena pimpinan lebih memberikan hak penuh pada bawahan untuk menafsirkan sendiri sehingga kejelasan tujuan dari perintah kerja kepada bawahan sangat terbatas dan memperlambat efektivitas kerja dari bawahan.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi intrisik diberikan kepada pegawai. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi intrisik yang mendorong pegawai tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan organisasi dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengarahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Menurut Febriyanto (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak pada seseorang yang menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerja sama dan lebi efektif serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai hasil yang maksimal dengan di dasarkan fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrisik merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi intrisik kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Robin dan Judge (2018), mendefinisikan motivasi intrisik sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dipelajari bahwa motivasi intrisik menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa orang pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung ditemukan fenomena bahwa sebagian pegawai masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini menunjukkan rendahnya motivasi intrisik kerja dari sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi intrisik dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan kantor. Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan.

Kondisi yang terjadi di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa orang pegawai, menunjukkan sebuah fenomena bahwa masih ditemukan adanya pegawai yang sering mangkir atau lambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas. Hal ini menggambarkan rendahnya disiplin waktu dan disiplin moral pegawai. Selanjutnya pemenuhan salah satu syarat administrasi pegawai adalah melakukan atau memberi paraf pada absensi, terkadang dianggap remeh sehingga yang ada pegawai berlomba-lomba untuk memenuhi absensi dan semakin cepat pula meninggalkan kantor. Realitas ini menandakan indisipliner waktu dan moral masih banyak terjadi pada diri pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung dimana mereka beranggapan untuk mengutamakan kehadiran dulu daripada waktu untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan, pulang lebih awal adalah hal yang sudah biasa dilakukan bagi sebagian pegawai. Keadaan ini harus segera di atasi karena sikap indisipliner pegawai dapat memberikan implikasi pada kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka sangatlah penting kepemimpinan, dan motivasi intrisik dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan , maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Otokrasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi intrisik Intrinsik Sebagai Variabel Moderator studi kasus pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Populasi dalam penelitian diambil adalah pegawai yang bekerja di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengambil semua jumlah populasi dimana jika jumlah responden kurang dari 100 maka sampel diambil semua (Arikunto,2012). Sehingga penelitian ini menggunakan seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung yang berjumlah 43 orang.

Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku

untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dilakukan dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik yaitu Pengujian Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas Selanjutnya Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Signifikansi Simultan (Uji F), Koefisien determinasi (R²), *Moderated Regression Analysis* (MRA) dan Uji Hipotesis Statistik

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah nilai residualitas berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini peneliti mendeteksi nilai residualitas dengan melihat Grafik Histogram dan Normal Probability Plot dan Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan dari hasil pengujian *SPSS Statistic 23* dari grafik histogram tampak bahwa residual terdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Pada grafik normal probability plot titik-titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Berikut tabel hasil uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov :

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47727603
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.104
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil output pada tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 hal ini berarti H₀ diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

2. Statistik Deskriptif

Tujuan dilakukan analisis deskriptif adalah untuk mengetahui kondisi suatu variabel sehingga data memiliki arti dan makna. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mengolah data yang diperoleh, kemudian disusun secara teratur, agar lebih mudah dimengerti. Data di deskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu untuk melihat nilai *minimum*, *maximum*, *std deviation*, *mean*. Adapun cara menentukan besarnya interval kelas (i) adalah :

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyak kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Range = 5 - 1 = 4

Banyak kelas = 5

Berikut adalah output deskriptif menggunakan program SPSS :

a. Kepemimpinan Otokrasi

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Valid N (listwise)	43	23	45	3.72	

Pada tabel dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel Kepemimpinan Otokrasi. Variabel Kepemimpinan Otokrasi menunjukkan jumlah rata-rata 3.72 dengan skor minimum ada di item pertanyaan GK1 yaitu pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun, sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan GK12 yang menunjukkan bahwa pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka.

b. Motivasi intrisik

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Valid N (listwise)	43	25	50	3.48	

Pada dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel motivasi intrisik. Variabel motivasi intrisik menunjukkan jumlah rata-rata 3.48 dengan skor minimum ada di item pertanyaan M8 yaitu saya berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak saya dalam bekerja, sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan M13 yang menunjukkan bahwa saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.

c. Kinerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Valid N (listwise)	43	23	45	3.52	

Pada dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata 3.52 dengan skor minimum ada di item pertanyaan K1 yaitu kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata - rata karyawan lain, sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan K6 yang menunjukkan bahwa saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Uji Hipotesis

Tahap-tahap *Path Analysis* sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3,482	0,001
Kepemimpinan Otokrasi	0,708	6,415	0,000

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap pertama pada tabel dapat ditunjukkan hasil output SPSS persamaan regresi (1) nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk Kepemimpinan Otokrasi adalah 0,708 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (p-value) yang berarti Kepemimpinan Otokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi intrisik, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan Kepemimpinan Otokrasi yang baik akan berpengaruh terhadap Motivasi intrisik. Nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk Kepemimpinan Otokrasi adalah 0,708 merupakan nilai path atau jalur P2.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda :

Persamaan 1 :
 $Y = \alpha + b_1 x + b_2 z + e$

Persamaan 2 :
 $Y = \alpha + b_1x + b_2 + e$

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.369	3.429		8.566	.000
Variabel X	.076	.129	.091	.592	.555
X.Z_Moderasi	.007	.001	.770	5.020	.000

a. Dependent Variable: (Y)

Persamaan uji hasil analisis menunjukkan variable kepemimpinan otokrasi (X) dan (Z) interaksi antara variabel kepemimpinan otokrasi (X) Motivasi intrisik Instrinsik Z) mempunyai nilai signifikansi 0,000. Jika nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ maka variabel Corporate Governance (Z) memperkuat antara variabel kepemimpinan otokrasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi intrisik intrinsic (Z) memperkuat hubungan variabel kepemimpinan otokrasi (X) berpengaruh terhadap kinerja keuangan (Y). Dengan demikian variabel moderasi memperkuat hubungan kepemimpinan otokrasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan bahwa Kepemimpinan Otokrasi berpengaruh terhadap Motivasi intrisik. Hal ini dibuktikan dengan nilai Beta Sebesar 0,708 atau besarnya pengaruh 70,8% dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan Otokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi intrisik. Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangkitkan kinerja. Motivasi intrisik tidak hanya dari dalam diri

pribadi tetapi bisa juga di datangkan dari luar diri individu. Ketika seseorang memiliki motivasi intrisik dari dalam dirinya maka ia akan melakukan segala sesuatu dengan sendirinya tanpa harus ada dorongan dari luar. Namun tidak semua orang memiliki motivasi intrisik dari dalam dirinya, maka diperlukannya motivasi intrisik ekstrinsik. Pemimpin yang berhasil mempengaruhi bawahannya adalah pemimpin yang bisa membangkitkan semangat bawahannya agar mau bekerja dengan maksimal. Motivasi intrisik tersebut bisa berupa angka, penghargaan ataupun pujian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyib, Zain, Rahayu (2012) yang menyatakan Kepemimpinan Otokrasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrisik kerja.

Kepemimpinan Otokrasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dengan nilai signifikan 0,893 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,015 atau 1,5%. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Himawan, Ika dkk (2010) yang mengungkapkan Kepemimpinan Otokrasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti lain Dewi dkk (2012) Kepemimpinan Otokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tidak didukungnya hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat secara langsung dipengaruhi oleh Kepemimpinan Otokrasi. Namun, Kepemimpinan Otokrasi akan mempengaruhi motivasi intrisik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah peneliti lakukan dinyatakan bahwa variabel Motivasi intrisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan besar pengaruhnya sebanyak 0,878 atau 87,8%. Motivasi intrisik memiliki peran penting terhadap kinerja. Tanpa adanya motivasi intrisik maka seseorang tidak bisa bekerja maksimal. Dengan adanya motivasi intrisik atau dorongan maka kita akan semangat bekerja dan memiliki tujuan atau target yang harus dicapai dalam bekerja.

Motivasi intrisik terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrisik ekstrinsik dan intrinsik yang keduanya memiliki peran penting dalam proses belajar. Ketika seseorang memiliki motivasi intrisik dari dalam dirinya maka ia bisa belajar dengan baik tanpa harus adanya dorongan dari luar, karyawan yang memiliki motivasi intrisik instrinsik akan melakukan sesuatu tanpa harus disuruh atau dipaksakan terlebih dahulu, ia memiliki target yang harus dicapai, pengelolaan waktu yang baik, disiplin dan mengerjakan tugas tepat waktu hingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi intrisik ekstrinsik adalah motivasi intrisik dari luar diri karyawan, ketika karyawan tidak memiliki motivasi intrisik dari dalam dirinya belum tentu ia tidak bisa bekerja dengan baik karena motivasi intrisik tidak hanya dari dalam diri tetapi juga bisa di datangkan dari luar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasisto dkk (2014) yang juga menyatakan motivasi intrisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Listiyana dkk (2015) motivasi intrisik berpengaruh terhadap kinerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otokrasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung.
2. Motivasi intrisik berpengaruh positif dan signifikan kepemimpinan otokrasi terhadap Kinerja karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Badiklat Provinsi Bandar Lampung

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pegawai diharapkan untuk bisa menjaga dan memelihara dengan baik kebebasan yang telah diberikan oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya di kantor sehingga keakraban yang terjalin selama ini dengan pimpinan dapat terus terpelihara dengan baik.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan alasan mengapa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrisik pada karyawan serta menambah variabel independen selain Kepemimpinan Otokrasi dan motivasi intrisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Febriyanto (2021).Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Manajemen Diversifikasi* 1(4)
- Febriyanto (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi* 1(4)
- Satria Negara Demokrat (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi intrisik Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Imam Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- John M. Ivanchevich. (2017). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartini Kartono. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sari, R. F., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 825-845.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Di Kota Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*.
- Suwanto, S. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 11(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.