

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LAWANG

¹⁾Alfiana Rizky Ramadhany, ²⁾Yaqub Cikusin, ³⁾Hayat
^{1), 2), 3)}Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang
alfianarizky666@gmail.com

Abstrak

Kantor Kecamatan Lawang yang terletak di Kabupaten Malang dipimpin oleh seorang camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kantor Kecamatan Lawang yang terletak di Jl. Thamrin No. 2 Kecamatan Lawang, Kabupaten Malang 65211. Tujuan awal dalam mengambil judul ini adalah untuk melihat apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang. peneliti menggunakan metode kuantitatif, yakni dalam metode ini untuk teknik pengumpulan datanya yakni penyebaran kuisisioner, dokumentasi dan juga wawancara sebagai pelengkap untuk data. Penelitian ini mendapatkan hasil yang memperlihatkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

The Lawang District Office, Malang Regency is led by a sub-district head who is under and responsible to the Regent through the Regional Secretary. Lawang District Office which is located on Jl. Thamrin No. 2 Lawang District, Malang Regency 65211. This study aims to see whether there is an influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Lawang District Office. This research method uses quantitative methods. The data collection method is the distribution of questionnaires, documentation and interviews as complementary data. The analytical technique used is multiple linear regression analysis with SPSS 25 program. The results of this study indicate that partially leadership style has a significant and positive effect on employee performance. Work motivation partially has a significant and positive effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang di inginkan tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang di miliki. Menurut Susan (2019:954) sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi yang secara aktif ikut membantu dalam melaksanakan tugas disuatu institusi yang memiliki peran sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan lagi kemampuannya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Hayat (2014:31) yang mengemukakan bahwa penggerak dari sistem organisasi pemerintah adalah manusia yang ada didalamnya yaitu pegawai yang akan bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.

Sumber Daya Manusia yang berperan aktif dalam meningkatkan perkembangan suatu instansi adalah pemimpin, karena pemimpin harus bisa mengambil sebuah keputusan dengan tepat untuk menentukan kemana arah instansi tersebut akan berjalan. Seorang pemimpin harus memperhatikan kualitas kinerja pegawainya dalam menyelenggarakan pelayanan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu faktor-faktor yang harus dijalani termasuk faktor gaya kepemimpinan dan motivasi.

Dalam melaksanakan suatu kinerja seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawainya, guna untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan yang di inginkan. Menurut Hasriana (2017:273) seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja dengan maksimal, melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja pegawainya dan seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya yang khas. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang berpengaruh juga terhadap para bawahan agar dapat menjalankan tugas dengan maksimal. Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah sesuatu hal yang bisa menciptakan dan mendukung perilaku seseorang supaya mau bekerja dengan giat dengan segala upaya untuk mewujudkan kepuasan bersama didalam organisasi tersebut.

Pada tahun 2018, Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB)

mengungkapkan 1,35 juta Pegawai Negri Sipil mempunyai kinerja yang buruk karena minimnya motivasi yang diberikan. (Sindonews.com). Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam suatu instansi karena kedua faktor tersebut mempunyai dampak yang positif, jika seorang pemimpin tidak mempunyai gaya kepemimpinan dan tidak memberikan motivasi kepada bawahannya itu menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Menurut Nurjaya (2020:38) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, dengan kata lain bagaimana cara pemimpin itu bertindak untuk membantu anggotanya untuk memaksimalkan kinerja yang akan dikerjakannya. Salah satu tugas dari seorang pemimpin ialah untuk membantu pegawai untuk mendapatkan pencapaian target pekerjaan yang diinginkan sebelumnya. Dalam setiap organisasi, pemimpin pasti ingin memberikan sesuatu yang bisa menguntungkan bagi organisasi tersebut dengan cara memberikan semua kemampuan yang dimilikinya. Maka hal ini sependapat dengan Hasanah (2020:21) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola atau seni tingkah laku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu instansi agar dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Selain dengan gaya kepemimpinan yang baik terdapat faktor yang perlu diperhatikan dalam memberikan semangat kinerja pegawai yaitu dengan motivasi kerja. Motivasi kerja bagi pegawai sangat penting karena motivasi bisa mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan ataupun organisasi. Motivasi menurut Hasibuan (dalam mudhafar 2020:24) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong atau penggerak seseorang untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk kepentingan perusahaan. Dalam hal ini seseorang pemimpin bisa memastikan bahwa anggotanya bergerak kearah yang diperintahkan atau tidak. Hal ini sependapat dengan Theory McClelland (1961) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan adanya motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang berarti seorang

pemimpin, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berpengaruh juga terhadap pencapaian kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika mempunyai motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja yang rendah juga.

Prasetyo (2020:71) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan guna untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi yang nantinya akan digunakan sebagai penilaian dasar dalam tercapainya target kinerjanya. Dalam instansi, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai yang bertujuan untuk memberikan kepuasan terhadap konsumen. Jika konsumen merasa puas terhadap hasil kerja tersebut maka pegawailah yang nantinya diberi keuntungan dari pimpinan.

B. METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena datanya bisa diukur dengan angka dan hubungan antar variabel yang terdiri dari variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan variabel X2 (Motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja Pegawai) dengan menggunakan skala likert untuk mengkuantitatifkan variabel.

Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2014: 121). Arikunto juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu dipengaruhi variabel lain. Sedangkan statistik inferensial adalah proses pengambilan keputusan berdasarkan data sampel yang lebih sedikit menjadi kesimpulan yang lebih umum untuk sebuah populasi (generalisasi).

Jenis teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sugiyono (2016:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi yang digunakan relatif kecil, terdiri dari kurang dari 30 orang, atau penelitian yang

ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk di Kantor Kecamatan Kab Lawang jumlah sampel yang digunakan berjumlah 21 responden.

Penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa kuisioner, dokumentasi dan wawancara sebagai pelengkap. Teknik kuisioner yang dimaksud adalah dengan cara memberi beberapa pernyataan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Lawang, yang kedua teknik pengumpulan data dokumentasi, dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengambilan gambar sebagai bukti untuk mendukung pelaksanaan yang akurat. Dan yang terakhir wawancara, dalam penelitian ini teknik wawancara merupakan pelengkap dari kedua teknik yang sudah saya jelaskan diatas

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai Asymp.Sig(2-tailed) menunjukkan nilai 0,200 sehingga nilai tersebut lebih besar dari minimum taraf signifikan yaitu 0,05. Dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak mengalami gangguan distribusi normal atau dalam kata lain data berdistribusi normal.

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai KMO 0,576 > 0,50, variabel motivasi kerja mempunyai nilai KMO 0,566 > 0,50. Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai KMO 0,543 Oleh karena itu semua variabel dinyatakan valid dikarenakan nilai KMO (Kaiser Mayer Olkin) berada diatas batas minimum standar yang ditetapkan yaitu 0,50.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai Cronbach Alpha 0,664 > 0,60, variabel Motivasi kerja (X2) mempunyai nilai Cronbach Alpha 0,638 > 0,60, variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbach Alpha 0,611 > 0,60. Maka dikatakan instrumen penelitian yang berupa Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai dikatakan reliabel. Variable Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikan 0,930 > 0,05, variabel Motivasi kerja memiliki nilai signifikan 0,821 > 0,05. Dapat dilihat bahwa pada variabel independen tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai TOL $0,233 > 0,1$ dan nilai VIF $4,484 < 10$, variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai TOL $0,223 > 0,1$ dan nilai VIF $4,484 < 10$. Maka dapat dikatakan bahwa pada variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) tidak terjadi kolerasi antar variabel.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lawang. Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan pada perhitungan F_{hitung} diketahui $76,153 > F_{tabel}$ $3,554$ dengan perhitungan sebagai berikut :

$$F_{tabel} = (k;n-k)$$

Dimana = $k = X$

$n =$ jumlah responden

$$=(2;21-2)$$

$$=(2;18)$$

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variable gaya kepemimpinan dan variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pada uji dilakukan dengan pengukuran : jika nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

1. Variable gaya kepemimpinan (X_1), mempunyai nilai sig $0,002 < a$ $0,005$. Artinya gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variable motivasi kerja (X_2), mempunyai nilai sig $0,000 < a$ $0,005$. Artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mampu menjelaskan variable kinerja pegawai (Y). Diperoleh angka R^2 (R square) sebesar $0,894$ sebesar $89,4\%$ hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar $89,4\%$ sedangkan $10,6\%$ lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda melalui SPSS 25 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% . Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 c = Eror

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variable independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variable Kinerja Pegawai. Model regresi ini dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi berganda untuk Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut yaitu $Y = 16,766 - 0,759X_1 + 1,617X_2 + e$.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lawang hal ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variable Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang.
2. Variable Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lawang.
3. Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lawang

E. REFERENSI

- Hayat. 2014. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Vol. 8 No. 1 Juni 2014, Hal 31-44. Available From : <https://scholar.google.co.id/citations?user> [Accessed 12 januari 2021].
- Hasriana, Tasmah, Munir. 2017. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor distrik navigasi kelas I Makassar. Jurnal Vol 1 No.2. Available From : <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/>

mirai/article/view/56 [Accesed 14 januari 2021].

Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sindonews.com. Available from: <https://nasional.sindonews.com> [Accesed 4 November 2020).

Sondang. 2016. Filsafat Administrasi : Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mudhafar. 2020. Tipe Kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Malindo Mekkah. Skripsi : Universitas Negeri Islam Sumatra Utara. From : <http://repository.uinsu.ac.id/10140/> (Accesed 5 November 2021).

Yulianto. 2020. perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta