

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Bina Konstruksi Provinsi Lampung

Desta Andryani^{1*}, Marsanuddin¹, Ifaturohiah¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: destaandryani54@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh serta kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 69 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R -square) sebesar 28,7 persen. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 62,5 persen. Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 63,6 persen.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine how much influence and contribution of leadership style and work motivation on employee performance at the Department of Highways and Construction of Lampung Province. The type of research used in this research is a quantitative research model. This study used 69 research respondents. There are three variables in this research. Based on the results of data analysis, it was found that the answers to the hypotheses were as follows; there is an influence of leadership style variable (X1) on employee performance variable (Y), with an influence level (R-square) of 28.7 percent. There is an influence of work motivation variable (X2) on employee performance variable (Y), with an influence level of 62.5 percent. There is influence of leadership style variable (X1) and work motivation variable (X2) together on employee performance variable (Y), with an influence level of 63.6 percent.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja suatu organisasi atau instansi ditingkatkan melalui kualitas Motivasi. Setiap organisasi atau instansi yang ingin terus berkembang harus mampu meningkatkan kualitas Motivasinya. Salah satu cara untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja dan perilaku seorang pegawai. Penilaian kinerja pegawai sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi, demikian juga dengan perilaku kerja yang mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai. Maka dari itu sangat

diperlukan sistem penilaian prestasi kerja yang dapat dijadikan dasar untuk penilaian serta pengembangan prestasi pegawai.

Sebagai instansi pemerintah, maka Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung tentunya berupaya untuk dapat memaksimalkan segala bentuk kegiatan yang dilaksanakan, khususnya dalam proses penilaian kinerja dan perilaku pegawai, dikarenakan instansi tersebut pada saat ini sudah menerapkan proses manajemen penilaian berdasarkan sistem penilaian SKP. Setiap pegawai wajib menyusun SKP sesuai dengan rincian tugas, tanggungja

wab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Penyusunan SKP dimulai dengan pengisian form SKP pegawai negeri sipil. Didalam form terdiri dari kolom biodata pejabat penilai, pegawai negeri sipil yang dinilai, Kegiatan tugas jabatan, angka kredit, dan Target (kuantitas/output, kualitas/ mutu, waktu dan biaya). Selesai mengisi form SKP pegawai selanjutnya mengisi form penilaian capaian sasaran kerja. Didalam form ini terdapat kolom Kegiatan tugas jabatan, kolom target, realisasi, perhitungan dan nilai capaian SKP. Kedua form tersebut berisikan tentang apa yang akan dilakukan, apa hasil yang akan dicapai, berapa yang akan dihasilkan dan kapan harus selesai.

Semua kegiatan tersebut mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) dimana sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani oleh Atasan pejabat penilai. Formulir SKP yang telah diisi dengan rencana pelaksanaan kegiatan tugas jabatan dan target, akan disepakati bersama, dinilai dan ditandatangani oleh pejabat penilai sebagai ikatan kontrak kerja pada tahun tersebut. Setelah proses penilaian SKP selesai, Pejabat Penilai mengisi catatan penilaian perilaku. Dalam proses ini pejabat penilai menilai pegawai dari segi perilaku kerja, hal-hal yang dinilai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Tujuan evaluasi kinerja dalam suatu organisasi adalah untuk memastikan bahwa tujuan terpenuhi. Evaluasi kinerja organisasi dilakukan untuk mengetahui di mana posisi organisasi dan apakah ada masalah, seperti penundaan, atau apakah semuanya berjalan sesuai rencana. Jika ada keterlambatan, penyebabnya harus ditemukan dan cara untuk menyiasatnya harus dipercepat agar masalahnya bisa diperbaiki dengan cepat. Jika terjadi penyimpangan, penyebabnya harus segera ditemukan dan diperbaiki agar tujuan dan sasaran yang telah direncanakan dapat terpenuhi menurut Garis dan Navily (dalam Sahir, Syafrida Hafni, dkk. 2022:161).

Faktor selanjutnya yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Gaya gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Menurut Hasibuan (2017: 141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung ini memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi, karena kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi disamping fungsi dan faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Variabel penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel

berjumlah 69 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

H_a : Terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan (X1)

dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka

H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda $X_1, X_2 - Y$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.487	3.373		3.702	.000
X ₁	.167	.113	.171	1.477	.1448
X ₂	.876	.110	.921	7.975	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas,

diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,487 + 0,167X_1 + 0,876X_2$$

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,876$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,167$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori sedang yaitu sebesar (0,536). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t diperoleh nilai thitung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar = 5,139 dan thitung $5,139 > ttabel$ 1,668. Persamaan regresi antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 20,843 + 0,523X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel gaya kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 0,523 point. Hal ini memberikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 28,7%, sedangkan sisanya sebesar 71,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori kuat yaitu sebesar (0,790). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung 10,565 dan $> tabel$ 1,668. Persamaan regresi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan

Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 10,650 + 0,752X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 0,752 point.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan memperoleh hasil sebesar 57,881 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,138. Persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah $Y = 12,487 + 0,167X_1 + 0,876X_2$.

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F hitung = memperoleh hasil 57,881 lebih besar dari Ftabel = 3,138 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya dari R-square variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,636%.

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini. Persamaan

regresi secara simultan adalah $Y = 12,487 + 0,167X_1 + 0,876X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. International Journal of Education and Research Vol. 1 No.8.
- Habe, Hazairin; Marsanuddin; Annisa Carolina Natasya. 2021. Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, Vol. 7, No.02.
- Josiah, Trisnowati. 2018. The Influence of LEADERSHIP Style And Work Motiv On Employee Performance In The Lampung Province Corpri Organizing Agency. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, Vol. 4, No. 2.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022. Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih.Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan.Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Wardhani. 2019. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.