

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TULANG BAWANG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE EDUCATION DEPARTMENT OF TULANG BAWANG REGENCY

Fitriyana^{1*}, Febriansyah³

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: paud.pnf.tuba@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan merupakan tulang punggung operasional organisasi, karena tanpa eksistensi dan kapabilitasnya maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang dalam mencapai tujuannya dihadapkan pada beberapa kendala, terutama pada kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan pencapaian sasaran yang belum sesuai dengan harapan. Kondisi kurang optimalnya kinerja pegawai ini diyakini sebagai dampak dari beberapa faktor, yaitu antara lain gaya kepemimpinan yang kurang tepat serta motivasi kerja pegawai yang rendah. Sampel pada penelitian ini berjumlah 25 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 51,7%. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 48,9%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

Leadership is the backbone of organizational operations, because without its existence and capabilities it will be difficult to achieve organizational goals, even to adapt to changes that are happening inside and outside the organization. The Tulang Bawang Regency Education Office in achieving its goals is faced with several obstacles, especially in the performance of employees who are not optimal. This is indicated by the achievement of targets that have not met expectations. The condition of less than optimal employee performance is believed to be the impact of several factors, including an inappropriate leadership style and low employee motivation. The sample in this study amounted to 25 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach.

The results of hypothesis testing show that leadership style partially has a positive influence on performance with a contribution of 51.7%. Work motivation has a positive influence on performance with a contribution of 48.9%. Simultaneous hypothesis testing shows that leadership style and work motivation both have a positive influence on performance with a contribution of 55.3%, while the remaining 44.7% is a variation of other variables outside this study. Keywords: leadership style, work motivation, employee performance

Keywords: leadership style, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Efektivitas dan efisiensi organisasi dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuannya, tidaklah terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung operasional organisasi, karena tanpa eksistensi dan kapabilitasnya maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi (Ali & Sukendra, 2020). Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif serta visioner untuk menghasilkan pergerakan yang stabil, terutama dalam mempengaruhi perilaku kepada anggotanya atau anak buahnya. Kualitas dari pimpinan sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi, baik yang berorientasi bisnis maupun publik.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental pegawai haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (Josiah & Joni, 2022). Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang dalam mencapai tujuannya dihadapkan pada beberapa kendala, terutama pada kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan pencapaian sasaran yang belum sesuai dengan harapan.

Kondisi kurang optimalnya kinerja pegawai ini diyakini sebagai dampak dari beberapa faktor, yaitu antara lain gaya kepemimpinan yang kurang tegas dalam mengambil keputusan, tidak cepat tanggap terhadap informasi yang disampaikan oleh bawahan. Selain itu

motivasi pegawai rendah, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya arahan dari atasan kepada bawahan berkaitan dengan teknis pekerjaan, sehingga pegawai merasa kurang mendapat dorongan dan pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta tidak dengan kesadaran sendiri (NuzlehaHY, 2021).

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan yang berhak menentukan suatu kebijakan dalam jalannya suatu organisasi dan untuk membuat konsep-konsep untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya.

Arti pemimpin menurut (Kartono, 2014) adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Sedangkan menurut (Kartono, 2014) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus (Ali & Sukendra, 2020).

(Stoner, J.A.F.; Freeman, R.E dan Gilbert Jr., 2010) berpendapat bahwa pemimpin setidaknya harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu : 1) Pengaruh; Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. 2)

Kekuasaan / power; Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. 3) Wewenang; Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. 4) Pengikut; Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin.

Kesimpulannya, gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ahiruddin et al., 2021). Sementara motif adalah daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Incentive adalah alat motivasi, sarana motivasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah : atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi ini sendiri muncul sebagai akibat Dari interaksi yang terjadi dalam diri individu. Menurut (Siagian, 2014) ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu : 1) Sifat-sifat individu pekerja ini meliputi kepentingan

setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. 2) Sifat-sifat pekerjaan ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. 3) Lingkungan kerja dan situasi pegawai. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan(Ayu et al., 2020).

Menurut (Ruky, 2014) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang memengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

(Wibowo, 2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi kerja, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi

menghargai dan memperlakukan

sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut (Ali & Sukendra, 2020) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga bulan) yaitu mulai Bulan Mei 2023 sampai dengan Agustus 2023. Objek Penelitian ini adalah permasalahan kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah sebanyak 102 orang, terdiri dari 80 orang PNS dan 22 tenaga honorer. Penulis mengambil sampel sebanyak 25% dari seluruh pegawai, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak (random sampling).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, didapat nilai koefisien korelasi (r hitung) pada setiap variabel penelitian ini bahwa nilai korelasi antar skor item dengan skor total item untuk 20 butir pernyataan, nilai korelasinya yang lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan @ = 0,05 dengan derajat df= 25-2 =23 didapat nilai r table sebesar 0,413.

Hasil koefisien arah regresi antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,863 dengan konstanta sebesar 9,588. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 9,588 + 0,863X_1$, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja yaitu 3,405 dengan konstanta 4,262, pada t tabel dengan db 25 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,714 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikasi variabel motivasi kerja adalah 0,001 yang berarti probabilitas 0,001, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,630 dengan konstanta sebesar 25,513 Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 25,513 + 0,630X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila skor motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,630.

Hasil koefisien arah regresi variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,457 dan Motivasi kerja 0,354 terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan konstanta sebesar 14,762. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 14,762 + 0,457X_1 + 0,354X_2$, artinya apabila skor variabel gaya kepemimpinan naik satu skor maka skor variabel kinerja pegawai juga naik sebesar 0,457 satuan dan apabila skor motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai naik sebesar 0,354

satuan.

Gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 22,314 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,422 Nilai signifikasi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.

Hasil koefisien arah regresi antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,863 dengan konstanta sebesar 9,588. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 9,588 + 0,863X_1$, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan yaitu 5,910 dengan konstanta 4,262, pada t tabel pada db 25 dan taraf signifikan 0,05 didapat angka 1,714, karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) secara parsial. Prosentase pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah 0,517 yang bermakna sebesar 51,7% variabel bebas (gaya kepemimpinan) berkontribusi terhadap variasi perubahan variabel terikat kinerja, sedangkan 48,3% lagi merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Arah positif pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sebagaimana diuraikan di atas sesuai dengan teori Mulyadi dan Rivai (2014:56) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Gaya

kepemimpinan adalah pola tingkah laku

yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini secara empiris mendekati penelitian terdahulu yang relevan dalam mengukur gejala yang serupa. Salah satunya oleh Nurjaya dkk. (2020) yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulannya adalah: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dengan persentase keterpengaruhan sebesar 51,7 %, sedangkan sisanya 48,3 % lagi merupakan pengaruh variabel lain di luar dari variabel pada penelitian ini. 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Besarana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah 48,9 % sedangkan 51,1 % lagi merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini. 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.

Persentase sebesar 55,3 % variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 44,7 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A., Sodirin, S., Fahrizi, F., & ... (2021). the Effect of Teacher Welfare, Work Motivation and Competency on the Performance of Smpn Teachers in Tulang Bawang *Edukasi Islami* ..., 10(2), 861–

874.
<https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2974>
- Ali, F., & Sukendra, C. (2020). The Effect of Visual Merchandising, Store Atmosphere, and Emotional Response on Impulsive Purchases. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 269–280.
<https://doi.org/10.47153/jbmr14.432020>
- Ayu, M., Lindrianasari, Gamayuni, R. R., & Urbański, M. (2020). The impact of environmental and social costs disclosure on financial performance mediating by earning management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 74–86.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.06>
- Josiah, T., & Joni, R. (2022). Pemberian Motivasi Dan Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 133–140.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v7i2.1395>
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- NuzlehaHY, N. L. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Motivasi*, 6(2), 117.
<https://doi.org/10.32502/mti.v6i2.3777>
- Ruky, A. S. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S. (2014). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta.: PT. Rineka Cipta.
- Stoner, J.A.F.; Freeman, R.E dan Gilbert Jr., D. . (2010). *Management. Terjemahan oleh Wilhelmus W. Bakowatun*. Jakarta: Intermedia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ahiruddin, A., Sodin, S., Fahrizi, F., & ... (2021). the Effect of Teacher Welfare, Work Motivation and Competency on the Performance of Smpn Teachers in Tulang Bawang *Edukasi Islami ...*, 10(2), 861–874.
<https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2974>
- Ali, F., & Sukendra, C. (2020). The Effect of Visual Merchandising, Store Atmosphere, and Emotional Response on Impulsive Purchases. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 269–280.
<https://doi.org/10.47153/jbmr14.432020>
- Ayu, M., Lindrianasari, Gamayuni, R. R., & Urbański, M. (2020). The impact of environmental and social costs disclosure on financial performance mediating by earning management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 74–86.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.06>
- Josiah, T., & Joni, R. (2022). Pemberian Motivasi Dan Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(2), 133–140.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v7i2.1395>
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- NuzlehaHY, N. L. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Motivasi*, 6(2), 117.
<https://doi.org/10.32502/mti.v6i2.3777>
- Ruky, A. S. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S. (2014). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta.: PT. Rineka Cipta.
- Stoner, J.A.F.; Freeman, R.E dan Gilbert Jr., D. . (2010). *Management. Terjemahan oleh Wilhelmus W. Bakowatun*. Jakarta: Intermedia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.