

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY OF SOUTH LAMPUNG REGENCY

Sisilia Yeni Lestiowati^{1*}, Bustami Zainuddin¹

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

*Correspondence: siliayeni1979@gmail.com

Abstrak

Kesuksesan atau kegagalan tugas dan penyelenggaraan pemerintah dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, yang didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai. Kepemimpinan ini menciptakan tata pemerintahan yang baik, atau tata pemerintahan yang baik. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang mengoptimalkan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini melibatkan 108 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di locus penelitian, atau 25% dari seluruh PNS, atau 27 orang. Alat analisis yang digunakan untuk menguji validitas

Studi ini menemukan bahwa: 1) Kepemimpinan (X1) memengaruhi Kinerja (Y) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Selatan; 2) Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Selatan; dan 3) Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Promosi Jabatan, Kinerja.

Abstract

The success or failure of tasks and government administration within an organization is influenced by leadership, supported by adequate organizational capacity. This leadership creates good governance, or good governance. A leader is responsible for directing, motivating, and organizing all members of the group or organization to achieve the organization's goals in a way that optimizes employee performance. The improvement in employee performance means the achievement of employee work results in reaching the organization's goals.

This study involved 108 Civil Servants (PNS) at the research locus, or 25% of all PNS, or 27 people. The analytical tool used to test the validity.

This study found that: 1) Leadership (X1) affects Performance (Y) at the Regional Financial and Asset Management Agency of South Lampung Regency; 2) Work Motivation affects Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of South Lampung Regency; and 3) Leadership and Work Motivation affect overall performance.

Keywords: Leadership style, promotion, performance.

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi pemerintah kesuksesan atau kegagalan tugas dan penyelenggaraan pemerintah di pengaruhi oleh kepemimpinan melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai maka penyelenggaraan tata pemerintah yang baik (*Good Governance*) akan terwujud. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*Leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Fenomena kepemimpinan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Selatan masih banyak kekurangan, adapun permasalahan yang terjadi di instansi tersebut adalah belum optimalnya pemimpin menyampaikan informasi atau berita kepada bawahan, sehingga terkadang pegawai atau bawahan tidak mengerti sehingga tidak mampu melaksanakan tugas yang diinginkan oleh pimpinan, kebijakan pimpinan berkaitan dengan tugas dan fungsi bawahannya tidak sesuai sehingga berakibat kurang maksimal kinerja yang dihasilkan, serta kurang tegasnya pemimpin terhadap ketidakdisiplinan pegawai terkadang datang terlambat maupun tidak hadir, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan, dan hal ini mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yang berakibat pada menurunnya kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Robbins menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya

yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Tolu et al., 2018).

Motivasi kerja pegawai adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya (Tanjung, 2015). Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik.

Fenomena yang terjadi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Selatan, instansi sudah cukup baik dalam hal pemberian motivasi kerja kepada pegawainya. Namun dalam memberi motivasi kerja kurang adanya dorongan atau dukungan dari organisasi itu sendiri. Sehingga hal ini menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Lampung Selatan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Penilaian kinerja pegawai BPKAD kabupaten Lampung Selatan

No	Perilaku kerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	75	Cukup
2	Integritas	90	Amat Baik	80	Baik
3	Komitmen	80	Baik	77	Baik
4	Disiplin	80	Baik	73	Cukup
5	Kerjasama	90	Amat Baik	76	Cukup
6	Kepemimpinan	90	Amat Baik	80	Baik
Jumlah		510		461	
Nilai Rata - rata		85%	Baik	76,83%	Cukup

Sumber: BPKAD Kabupaten Lampung Selatan, 2022

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Selatan dinilai masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2021 rata - rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85%. Tetapi pada tahun 2022 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata - rata 76,83%. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa

faktor seperti motivasi. Beberapa pegawai merasa motivasi yang diberikan masih kurang untuk menunjang pekerjaan. Seperti pemberian fasilitas yang kurang memadai seperti komputer yang sering mengalami kerusakan sehingga menjadikan pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pengawasan dari atasan yang membuat pegawai tidak bersemangat untuk bekerja, tidak bersemangatnya atau kurangnya motivasi pegawai yang tinggi tidak sesuai dengan keinginan instansi menginginkan setiap pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai dalam hal pemberian pelayanan publik secara maksimal.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi (Liyas, 2018). Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Armstrong menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Munawar & Jalaluddin, 2021).

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:133), kepemimpinan menurut Anoraga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung

maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu (Rosanti & Nuzulia, 2016). Menurut Siagian kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawhaannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disukainya (Sari, 2016).

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Yekti, 1992). Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Tampi, 2014). Lalu Mangkunegara, kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wardana, 2013), sedangkan Rivai mengartikan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Pratama & Amali Rivai, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Populasi dalam penelitian ini sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di locus penelitian ini adalah sebanyak 108 orang sedangkan sampel penelitian ini menggunakan ketentuan dari arikunto yaitu 25% dari seluruh PNS yaitu 27 orang pegawai.

Alat analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji T, uji F, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji T variabel kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.154	4.141		1.003	.325
	Kepemimpinan	.866	.109	.847	7.982	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung 7,982. apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,703, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 7,982 > 1,703, sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja

(Y).

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T variabel motivasi kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.953	3.453		-.566	.577
	Motivasi Kerja	1.022	.090	.915	11.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung 11,342. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,703, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 11,342 > 1,703, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Hasil olah data untuk uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.970	2	177.485	64.547	.000 ^b
	Residual	65.993	24	2.750		
	Total	420.963	26			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Dari uji F didapat F hitung sebesar 64,547 jauh lebih besar dari nilai F tabel 3,354 maka kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Hasil olah data uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.830	1.658

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Koefisien Determinasi 0,843 (84,3%), jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.120	3.463		-.612	.546
	Kepemimpinan	.171	.179	.167	.955	.349
	Motivasi Kerja	.856	.196	.767	4.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model regresinya adalah : $Y = -2,120 + 0,171 X_1 + 0,856 X_2 + e_t$, interpretasi dari persamaan tersebut : a. setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepemimpinan sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,171 satuan; b. setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,856 satuan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1) terdapat pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Selatan ; 2) terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Selatan; 3) terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 1–12. <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/199>
- Munawar, M., & Jalaluddin, J. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Bireuen. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 2(2), 14–21. <https://doi.org/10.56806/jh.v2i2.14>
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Rosanti, A., & Nuzulia, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Atasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(1), 1–5.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2),

119–127.

- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tanjung, H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:EM+Demystified:+An+Expectation-Maximization+Tutorial#0%0Ahttps://www2.ee.washington.edu/techsite/papers/documents/UWEETR-2010-0002.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/srep22311%0Ahttp://www.life.um>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47.
<https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Wardana, D. S. (2013). MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU YANG SUDAH DISERTIFIKASI. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(01), 98–109.
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jip/article/viewFile/1361/1456>
- Yekti, S. (1992). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Kabupaten Kutai Tikur*. 336–357.