

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG

DEWI CAHYANINGTYAS
Unisversitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRACT

This research used explanative survey method by spreading quetionaire to collect data. Sample in this research is the overall employees in the General Section of Local Government Secretariat Tulungagung Regency about 100 people who are the population in this research taken by Non probability sampling technic. Instrument used in this research is quetionaire that had been through validity and reability tests by Pearson's Product Moment Correlation and Cronbach's Alpha.

Based on the analysis results of research, known that leadership style has a significant influence in the amount of democratic style of 7,6 %, bureaucratic style of 4,6 %, freedom style of 5,4 % and otocratic style of 4,2 %. While motivation partially has significant influence to performance are physic needed and safety needed in the amount of 5,4 %, social needed in the amount of 0,01 %, and egoistic needed in the amount of 6,3 %. Together, the influence of leadbership style and motivation to employee's performance on General Section of Local Government Secretariat Tulungagung Regency as big as 29,3 %.

The results of these research shows that the influence of leadership style and motivation performance against employees in the General Section of Local Government Secretariat Tulungagung Regency. In order to that, is suggested that the bead of General Section as leader could motivate employees with complete office facilities and apply the appropriate leadership style factual circumstances.

Keywords : *Leadership Styles, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi mempunyai sumber daya terbesar untuk menjalankan organisasi yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia inilah yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga disebut sebagai sumber daya terbesar. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi maka semakin besar kemungkinan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus dan intensif dari pihak manajemen dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dapat diwujudkan oleh pihak manajemen dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan lebih profesional, yang berarti pegawainya harus mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu,

disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.

Kinerja tersebut dapat terwujud salah satunya dengan adanya gaya kepemimpinan yang mampu menggandeng pegawainya untuk bekerja bersama dan memperbaiki kualitas organisasi. Setiap pemimpin dalam suatu instansi pemerintahan memiliki gaya kepemimpinan yang khas dan berbeda-beda, yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibawahnya. Seringnya terjadi rotasi jabatan vertikal menyebabkan suatu organisasi sering mengalami pergantian kepemimpinan. Gaya pemimpin dalam menentukan kebijakan dan memberikan perlakuan kepada bawahan akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai nantinya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi dalam pegawai menyelesaikan pekerjaan dan bersikap loyal kepada pimpinan.

Adapun penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.
- 2) Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.
- 3) Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.

TINJAUAN PUSAKA DAN METODE

Gaya Kepemimpinan

Kencana (2003: 27) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan
Cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antar bawahan dibagi tugas secara merata dan adil.
2. Gaya birokratis dalam kepemimpinan pemerintahan
Cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode tanpa pandang bulu, artinya setiap bawahan harus diperlakukan sama disiplinnya, spesialisasi tugas yang khusus, kerja yang ketat pada aturan, sehingga bawahan menjadi kaku tetapi sederhana (*zakelijk*).
3. Gaya kebebasan dalam kepemimpinan pemerintahan
Cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan seluas-luasnya.
4. Gaya otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan
Cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan (*coercive power*).

Motivasi

Setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2005: 143) kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja adalah:

1. Kebutuhan fisik dan kemanan
Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan fisik/biologis.
2. Kebutuhan sosial
Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani dalam pergaulan masyarakat.
3. Kebutuhan egoistik
Kebutuhan ini adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan.

Kinerja

Dwiyanto (2008:50) menyebutkan ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas. Tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dirasa sebagai rasio antara *input* dengan *output*.
2. Kualitas Layanan. Berkaitan dengan kepuasan masyarakat terhadap layanan.
3. Responsivitas . Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.
5. Akuntabilitas . Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi survei yaitu menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain melalui pengujian

hipotesis dengan statistik inferensial (Bungin,2008:38). Selain menggunakan metode eksplanasi, penulis juga menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan kondisi atau keterangan yang berhubungan dengan obyek penelitian, serta untuk menjelaskan hasil-hasil pengolahan data agar lebih mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Pengaruh Gaya Demokratis ($X_{1.1}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Pengaruh dari nilai variabel Gaya Demokratis ($X_{1.1}$) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r sebesar 0,276 dan r^2 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel Gaya Demokratis ($X_{1.1}$) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $(0,276)^2 = 0,076$ atau 7,6%, atau dapat diartikan pengaruh yang diberikan oleh variabel Gaya Demokratis ($X_{1.1}$) terhadap Kinerja (Y) cukup kecil.
- 2) Pengaruh Gaya Birokratis ($X_{1.2}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Pengaruh dari nilai variabel Gaya Birokratis ($X_{1.2}$) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r sebesar 0,215 dan r^2 menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya birokratis ($X_{1.2}$) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $(0,215)^2 = 0,046$ atau 4,6%, atau dapat diartikan pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya birokratis ($X_{1.2}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah cukup kecil.
- 3) Pengaruh Gaya Kebebasan ($X_{1.3}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Pengaruh dari nilai variabel Gaya Kebebasan ($X_{1.3}$) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r sebesar 0,234 dan r^2 menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kebebasan ($X_{1.3}$) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $(0,234)^2 = 0,054$ atau 5,4%, atau dapat diartikan pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kebebasan ($X_{1.3}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah cukup kecil.

- 4) Pengaruh Gaya Otokratis ($X_{1.4}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh dari nilai variabel Gaya Otokratis ($X_{1.4}$) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r sebesar 0,205 dan r^2 menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya otokratis ($X_{1.4}$) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $(0,205)^2 = 0,042$ atau 4,2%, atau dapat diartikan pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya otokratis ($X_{1.4}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah cukup kecil.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Pengaruh Kebutuhan Fisik dan Keamanan ($X_{2.1}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh dari nilai variabel kebutuhan fisik dan pendanaan ($X_{2.1}$) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai r sebesar 0,233 dan r^2 menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kebutuhan fisik dan pendanaan ($X_{2.1}$) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $(0,233)^2 = 0,054$ atau 5,4%, atau dapat diartikan pengaruh yang diberikan oleh variabel kebutuhan fisik dan pendanaan ($X_{2.1}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah cukup kecil.

- 2) Pengaruh Kebutuhan Sosial ($X_{2.2}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh dari nilai variabel kebutuhan sosial ($X_{2.2}$) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,785 yang lebih besar dari 0,05. Nilai r sebesar 0,029 dan r^2 menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kebutuhan sosial ($X_{2.2}$) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $(0,029)^2 = 0,0001$ atau 0,01%, atau dapat diartikan pengaruh yang diberikan oleh variabel kebutuhan sosial ($X_{2.2}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah cukup kecil.

- 3) Pengaruh Kebutuhan Egoistik ($X_{2.3}$) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh dari nilai variabel kebutuhan egoistik ($X_{2.3}$) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,015 yang lebih besar dari 0,05. Nilai r sebesar 0,251 dan r^2

menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kebutuhan egoistik (X_{2.3}) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $(0,251)^2 = 0,063$ atau 6,3%, atau dapat diartikan pengaruh yang diberikan

oleh variabel kebutuhan egoistik (X_{2.3}) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah cukup kecil.

Hasil pengujian terhadap masing-masing indikator tertera pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	1,546	,126			
Gaya Demokratis	2,752	,007	,288	,276	,233
Gaya Birokratis	2,111	,037	,302	,215	,178
Gaya Kebebasan	2,305	,023	,280	,234	,195
Gaya Otokratis	-2,010	,047	-,163	-,205	-,170
Kebutuhan Fisik Dan Keamanan	2,303	,024	,269	,233	,195
Kebutuhan Sosial	,274	,785	,147	,029	,023
Kebutuhan Egoistik	2,483	,015	,332	,251	,210

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas penelitian dapat menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R². Berikut adalah hasil yang diperoleh tertera pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
,586 ^a	,343	,293	,586 ^a

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang diteliti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memiliki nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,343. Hal tersebut menunjukkan adanya korelasi antara yang lemah variabel bebas yang diteliti dengan Kinerja Pegawai (Y), sedangkan besarnya nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,293 yang berarti bahwa variabel bebas yang diteliti mampu menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 29,3% dan sisanya sebesar 70,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam masalah penelitian ini.

SIMPULAN

Secara parsial Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Aryani, Iva. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemuda dan Olahraga Kota Semarang*. Sumedang : Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Astuti, Diah Puji. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung*. Tulungagung : Uniska

Bungin, Burhan. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana

Cahyaningtyas, Dewi. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*

- Pegawai di Kantor Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung*. Sumedang : Institut Pemerintahan Dalam Negeri
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ghozali. Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasbullah, dkk. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Unsika*. Karawang : Unsika
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar, Dr. M.Pd. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: GP Press
- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan, (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, Jakarta : P.T Raja Grafindo Persada
- Kencana, Inu. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung : P.T Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mintorogo, 2001, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : STIA-LAN Press
- Moehiono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Kibernetik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Pamudji, S, 1993, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara
- Prasetyo, Bambang dan Lina M.J. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Riduwan, Drs., M.B.A. 2006. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono, 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Susilo. 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Perum Perbutani Unit II Surabaya*. Surabaya
- Usman, Husaini dan Purnomo S. Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-3. Jakarta: Rajawali Pers