

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara

Ratih¹, Petrus Ma'na², H. Baharuddin³

e-mail: hayatirerungallo@gmail.com¹,

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar

Jl. Perintis Kemerdekaan No.Km.13, Daya, Kec. Tamalanrea, Kota

Makassar, Sulawesi Selatan 90245

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dan penelitian bersumber dari pembagian questioner pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara dengan 44 responden. Data yang di peroleh pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 28. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f, serta koefisien derteminan (R2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang searah dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Disiplin berpengaruh positif atau searah dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Semangat berpengaruh positif atau searah tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Pelatihan, disiplin dan semangat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Dari hasil uji Derteminasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,333 hal ini menunjukkan variabel Pelatihan kerja, Disiplin kerja dan Semangat kerja dapat mempengaruhi Kinerja sebesar 33,3% dan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata-kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

TITLE REPRESENTS CONTENTS TEXT, BRIEF, WRITTEN NOT SPECIFIC, AND NOT MORE THAN FOURTEEN WORDS

Abstract: This study aims to determine the Influence of Leadership and Work Spirit on the Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of North Toraja Regency. This study uses quantitative research, and the research is sourced from the distribution of questionnaires to Employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of North Toraja Regency with 44 respondents. The data obtained in this study were processed using SPSS version 28. This study uses validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, t tests and f tests, and determinant coefficients (R2). The results of the study indicate that Training does not have a unidirectional and partially insignificant effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of North Toraja Regency. Discipline has a positive or unidirectional and partially significant effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of

North Toraja Regency. Spirit has a positive or unidirectional effect but does not significantly affect employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of North Toraja Regency. Training, discipline and enthusiasm have a simultaneous effect on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of North Toraja Regency. From the results of the Determination test, the Adjusted R square value of 0.333 was obtained. This indicates that the variables of Work Training, Work Discipline and Work Spirit can affect Performance by 33.3% and the remaining 66.7% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya yang dimiliki instansi, terdapat sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan instansi yaitu sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam instansi karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas dalam instansi.

Hal ini dapat dimengerti karena material, mesin, dan metode tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia. Mengelola sumber daya manusia yang ada di suatu instansi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan banyak karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai suatu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin.

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan di kehidupan dalam perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para pegawai. Melihat keterkaitan antara sumber daya manusia, organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja menjadikan kepemimpinan begitu penting dalam suatu organisasi sehingga penetapan pimpinan atau jabatan pimpinan tinggi harus memiliki kriteria-kriteria khusus hal ini mendasari lahirnya undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dimana pada Bab V ketentuan umum pasal 19 ayat (3) berbunyi : Untuk setiap jabatan pimpinan tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualitas, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak dan jabatan dan integritas, dan persyaratan lain yang dibutuhkan. Dalam suatu instansi kepemimpinan, juga dipandang sebagai bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku. Namun kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Setiawan dan Muhith:2013).

Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat (Resources) yang tersedia bagi suatu organisasi (Siagian

2003:5). Dari dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang dan sebagai penggerak dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Gibson motivasi konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada seseorang, individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Setyowati, 2013:54) Keith Davis (2011 : 3-4) mengemukakan kepemimpinan dan motivasi dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Namun pada kenyataannya dalam suatu organisasi atau instansi, motivasi kerja karyawan masih kurang didayagunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan instansi. Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor yang terpenting yang dimiliki suatu instansi. Untuk karyawan seperti itu, instansi harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti melihat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga seringkali lalai dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Karena beberapa pegawai juga mengatakan bahwa pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang yang dimana pimpinan ini dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan atau saran, ide dan pertimbangan hanya ditetapkan sendiri tanpa meminta pendapat dari para anggotanya dan masih ada kepemimpinan yang biasa digunakan pimpinan yaitu kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

Dengan masalah-masalah yang terjadi di instansi menganggap penelitian ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi, agar dapat menjadi acuan bagi setiap instansi. Dalam penelitian ini pemimpin menjadi peranan penting dalam

memberikan motivasi terhadap karyawannya yang ditinjau dari aspek organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara sebanyak 44 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Toraja Utara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus product moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai koefisien variabel kepemimpinan adalah -0,046 bertanda negatif. Ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dan kinerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara Tidak memiliki hubungan yang searah, Kepemimpinan kinerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dikarenakan Jika dipandang dari aspek pegawai faktor penyebab kegagalan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja adalah peserta pelatihan tidak serius dalam mengikuti pelaksanaan pelatihan. Hal ini menjadi salah satu penyebab kegagalan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Secara kenyataan beberapa pegawai tidak serius dalam mengikuti kegiatan kepemimpinan. Hal itu terbukti karena banyak pegawai yang tidak menghiraukan saat instruktur memberikan materi praktek. Hal ini berdampak terhadap proses jalannya pelatihan tidak efektif sehingga peserta pelatihan sulit mengimplementasikan hasil dari pelatihan ke dalam tugas kerjanya. Hasil penelitian ini memberikan pemaknaan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat keseriusan peserta saat mengikuti pelatihan dengan dampak pelaksanaan pelatihan. Ketika tingkat keseriusan pegawai tinggi, maka pelaksanaan pelatihan tersebut akan berhasil dan memberikan keuntungan bagi pegawai maupun perusahaan, sedangkan apabila tingkat keseriusan peserta dalam mengikuti pelatihan rendah maka pelatihan tersebut akan sia-sia atau gagal dan memberikan kerugian bagi pegawai maupun perusahaan.

Nilai koefisien variabel disiplin terhadap kinerja

sebesar 0,453 bertanda positif atau searah. Disiplin kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara sudah baik ini dapat dilihat dari pegawai sudah mematuhi jam kerja yang sudah ditentukan oleh peraturan yang ada seperti hadir dan pulang tepat waktu kemudian pegawai juga tidak berada di luarkantor pada jam kerja dan selalu ada di kantor untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian para pegawai sudah patuh terhadap instruksi yang ada, taat terhadap peraturan kedinasan dengan mengikuti apel pagi dan selalu mengisi absen setiap masuk dan keluar kantor sebagai bukti bahwa pegawai berada dikantor. Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara juga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah sangat tertib dalam memakai atribut kedinasan seperti menggunakan papan nama dan berpenampilan rapi, Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara juga tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan dengan mampu menjaga peralatan kantor yang ada kemudian dapat melayanimasyarakat sesuai dengan prosedur dan tata cara yang telah ditetapkan.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja adalah 0,065 bertanda positif. Ini menunjukkan bahwa antara semangat kerja dan kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara memiliki hubungan yang positif atau searah. Motivasi kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara sudah baik ini dapat dilihat dari pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, pegawai juga tidak pernah melakukan kecerobohan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan, serta tidak pernah melakukan pemogokan kerja hanya karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai. Demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat kerja pegawai maka semakin baik juga kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula semangat kerjanya.

Hasil uji t diperoleh $t\text{-hitung } 0,353 < \text{dari } 1,683$, ini menunjukkan variabel semangat tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara persial terhadap kinerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Maka H_3 ditolak karena terbukti tidak memiliki pengaruh.

Dari Penelitian ini memiliki nilai f tabel sebesar 2,84 ($\alpha=0,05$, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 44-1-3=40$). Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung $6,660 > 2,84$ ini menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin dan semangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Kabupaten Toraja Utara. Maka H4 diterima. memiliki hubungan yang positif atau searah.

Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja pada penelitian ini ternyata tidak bisa menjelaskan secara utuh pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Karena berdasarkan hasil uji koefisien determinasi memiliki nilai R Square 0,333 atau 33,3% dan pada kategori kurang baik atau lemah dan sebesar 66,7% adalah pengaruh dari variabel lain di luar dari penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis ditolak dan menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar (-0,315) kurang dari nilai t tabel (1,683), yang berarti tidak memberikan pengaruh yang signifikan.
2. Hipotesis diterima dan menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar (2,441) lebih besar dari t tabel (1,683), yang berarti memberikan pengaruh yang signifikan.
3. Hipotesis ditolak dan menyatakan bahwa semangat atau motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Dengan nilai t hitung (0,353) kurang dari nilai t tabel (1,683), yang berarti tidak memberikan pengaruh yang signifikan.
4. Hipotesis diterima dan menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Toraja Utara. Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung (6,660) lebih besar dari nilai f tabel (2,84), yang berarti berpengaruh signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2014. Manajemen Bisnis. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan oleh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Duha, Timotius. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 1, Cet 1-Yogyakarta: Deepublish.
- Fitriani. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Bisnis Administrasi Vol 07, No. 01. 2016.
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen. Edisi kedua. Penerbit: BPFE-Yogyakarta. Anggota Ikapi.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220.
- Joko. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen 2005, Vol.3 No. 3.
- Marwanto & Nugroho. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI Armada RI Kawasan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen 2021, Vol.1 No. 1.
- Nugroho & Suwanti. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Motivasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2 Juni 2015.