

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR

Edita Risa¹, Baharuddin², Manuel A. Todingbua³, Petrus Ma'na⁴

¹*Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. E-mail: edita_risa@yahoo.com*

²*Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. E-mail: baharuddin@gmail.com*

³*Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. E-mail: manuel_august@ukipaulus.ac.id*

⁴*Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia. E-mail: petrusmana@ymail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalarea Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan untuk uji hipotesis digunakan Uji-F dan Uji-T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Demikian secara individual gaya kepemimpinan signifikan dengan taraf alfa 0,002 dan variabel motivasi kerja signifikan dengan taraf alfa 0,000. Ini berarti kedua variabel bebas tersebut dapat menjelaskan/memprediksi variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja, Kecamatan, Tamalanrea

A. PENDAHULUAN

Bass (2006) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan, tidak dipungkiri, merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Bahkan dalam konteks yang lebih luas, diyakini bahwa kemajuan suatu bangsa dan negara sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin

negara itu sendiri.

Demikian pula salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi, maka penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan survei yang diperoleh dengan cara pembagian kuesioner kepada para responden. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar yang berjumlah 67 orang. Dalam penelitian ini diketahui jumlah populasi 67 orang mencakup pimpinan dan staff. Dengan menggunakan analisis, analisis regresi berganda serta hasil pengujian Hipotesis (Uji T dan Uji F)

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regersi β)	T hitung	Nilai P	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,132	2,689	.002	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,187	3,297	.000	Signifikan
Konstanta = 3,195				
F hitung = 17,138 P = 0,000				
F tabel = 3,14 t tabel = 1,997				
R = 0,991 R ² = 0,982				

Sumber :Olahan SPss

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *unstandardized* adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,195 + 0,132 X1 + 0,187 X2$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut :

- 1) Nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3,195. Hal ini berarti bahwa, apabila kenaikan variabel atau nilai dari gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), di obyek penelitian adalah sama dengan nol, maka besarnya variabel dependen pegawai (Y) di lokasi tersebut akan sebesar 3,195. Hal ini menandakan bahwa apabila variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai nol, maka skor kinerja pegawai adalah sebesar 3,195.
- 2) Nilai koefisien regresi yang dimiliki gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,132 dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Maka apabila nilai gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara nilai variabel independen lainnya (motivasi kerja) bersifat tetap, maka tingkat variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,132. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan skor kinerja pegawaisebesar 0,132.
- 3) Nilai koefisien regresi yang dimiliki motivasi kerja (X2) sebesar 0,187 dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Maka

apabila nilai motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara nilai variabel independen lainnya (gaya kepemimpinan) bersifat tetap, maka tingkat variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,187. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan skor kinerja pegawai sebesar 0,187.

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara individual (parsial) mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1,997 (*two tailed*) dengan melihat t tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.195	3.799		.841	.404			
Gaya Kepemimpinan	.132	.078	.219	2.689	.002	.488	.207	.170
Motivasi	.187	.057	.428	3.297	.000	.565	.381	.333

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diantara kedua variabel tersebut, maka variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar adalah variabel motivasi kerja. Hasil tersebut ditunjukkan dari nilai uji t hitung variabel tersebut yang paling besar dari nilai variabel lain yaitu 3,297.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F_{Label} dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika nilai F hitung lebih besar dari F_{label} maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	227.600	2	113.800	17.138	.000 ^b
Residual	424.968	64	6.640		
Total	652.567	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari uji ANOVA atau Uji F diatas didapat nilai F Hitung sebesar 17,138 dengan probabilitas 0,000. Adapun F tabel adalah 3,14. Karena Fhitung > F tabel (17,138 > 3,14) dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai(variabel dependen) atau dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan uji parsial didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,689 > 1,997 dan nilai peluang (sig.) pengujian sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan uji parsial didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Aparatus Sipil Negara yang ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 3,297 > 1,997 dan nilai peluang (sig.) pengujian sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($2,689 > 1,997$) dan nilai P yang lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($3,297 > 1,997$) dan nilai P yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ($17,138 > 3,14$) dan nilai P yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

5. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkumegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Agus Jamaluddin. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*. Vol. 3. No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal of Management*.
- Bass, M. Bernard dan Riggio. E. Ronald. 2006. *Transformasional Leadership*. Seond Edition. New jersey. Lawrence Erlbaum Assoiates, inc.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk. (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volume III*. No.4. Tahun 2014
- Indra Jaya. 2012. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi*. Vol.14 No.1 Januari: 37-46.
- Nugroho, S. 2008. *Jurnal Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Finishing Pengrajin Mebel CV Permata Tujuh Wonogiri*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 1 No 1*, Januari 2008

- Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins & Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 2, Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian Sondang P. 2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi. Jakarta. PT. Gunung Agung
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* Vol.2 No. 2, Juli 215 – 228