

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Indah Ayu Lestari ¹, Nasir Hamzah ²

Email :

¹ tari.iin@yahoo.com

² nasir.hamzah@umi.ac.id

¹ Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

² Dosen, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari pegawai Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Hal ini menunjukkan jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mencapai tujuan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi (Cahyono, dkk., 2016). Kinerja yang tinggi dari seorang pegawai sangat diharapkan setiap organisasi, karena peningkatan kinerja sumber daya manusia akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi (Jacob dkk., 2015). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukungnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kartika (2014) menyatakan bahwa sebuah individu akan membentuk sebuah kelompok dan kelompok ini pasti akan memiliki seorang pemimpin yang mengarahkan kelompok ini secara bersama-sama untuk mencapai

sebuah tujuan. Seorang pemimpin dalam organisasi haruslah seseorang yang mampu mempengaruhi kelompoknya untuk mencapai suatu visi yang sudah ditetapkan secara bersama-sama.

Berbagai macam sifat dan kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan itu merupakan bagian kunci sukses dan keberhasilan tim. Banyak usaha yang dilakukan oleh para pemimpin dalam menyukseskan tim di dunia kerja dengan salah satu cara melakukan berbagai macam pendekatan kepada pegawainya termasuk memberikan motivasi dan lain sebagainya. Sebuah kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan sistem manajemen yang diterapkan di lembaga atau organisasi agar terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan optimal (Kartika, 2014). Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan sesuai dengan rencana-rencana kerja yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya (Wirjana dan Susilo, 2015:23).

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan. Dalam konteks kepemimpinan, adalah penting bagi seseorang untuk dapat menanamkan pengaruhnya terhadap orang lain (Wirjana dan Susilo, 2015).

Dalam organisasi, seorang pegawai dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan dapat diwujudkan ketika gaya kepemimpinan pemimpin dalam organisasi berlangsung dengan baik (Kartika, 2014). Faktor lain selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

Juhana dan Haryati, (2013) Kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan, merupakan faktor penentu bagi kinerja. Hal tersebut didukung oleh pendapat Rivai (2009) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Sebagai makhluk sosial para pegawai memerlukan bantuan pemahaman dan pengertian dari pihak lain. Di sisi lain para pegawai menginginkan dan

mengharapkan kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan diri kariernya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan ingin dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri. Kesemuanya ini merupakan sarana untuk menstimulasikan motivasi kerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga para pegawai data memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya (Widiyanti, 2015). Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan kebawah dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan, motivasi pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep belum begitu menggembirakan. Hal ini terlihat dari kurangnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan-kegiatan organisasi, artinya dalam pelaksanaan setiap tugas dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang terlibat hanya orang-orang tertentu saja. Keadaan ini menyebabkan pegawai yang sering tidak terlibat cenderung menjadi malas, kehilangan motivasi, dan terkadang bersikap tidak peduli pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Sosial yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas umum Pemerintahan dan Pembangunan di Bidang Kesejahteraan Sosial dan Keagamaan, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Sedarmayanti (2011:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas.

Dari pengamatan peneliti pada Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep kinerja pegawai masih rendah, terbukti secara umum capaian program melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) belum memuaskan. Masih ada laporan program yang tidak /terlambat dilaporkan, selain itu Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep tidak tepat waktu pencatatan dan pelaporan ke Dinas Sosial Provinsi, kurangnya inisiatif dan tanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing petugas/pegawai, instruksi dari

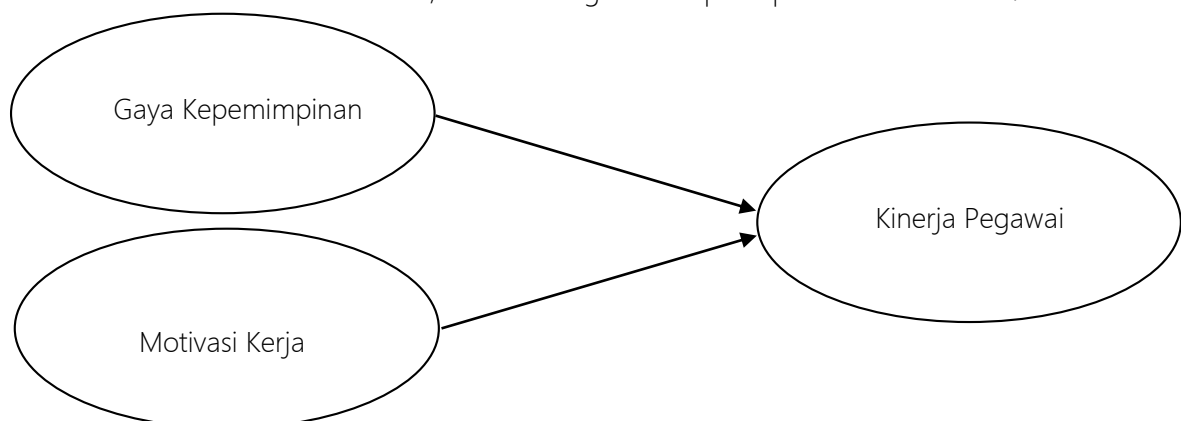
atasan lamban dilaksanakan. Persoalan hidup besaran gaji dan tunjangan belum seimbang dengan kebutuhan pokok sehari-hari, lemahnya komunikasi dan koordinasi baik dari atasan maupun dari bawahan dan tidak jelasnya reward dan fanismen yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau yang rendah kinerjanya.

Di dalam suatu lembaga ataupun organisasi memiliki individu yang memiliki bermacam-macam kepribadian dan itu sangat mempengaruhi berjalannya kinerja sebuah lembaga ataupun perusahaan tersebut. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Koesmono (2014:30) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain.

Robbins (2011) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan *Path Goal*, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahannya (Affandy, 2016).

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Wibowo (2012:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Brury (2016), kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam mengapai kinerja yang diharapkan dalam oraganisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, masalah pokok, kajian teori dan kerangka konseptual, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variable independen mempengaruhi variable dependen. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (responden). Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep yang berjumlah 65 orang sedangkan penentuan sampel penelitian menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sasaran untuk dijadikan responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang pegawai. Data penelitian dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas dan pengujian hipotesis (Ghozali, Imam. 2011). Model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

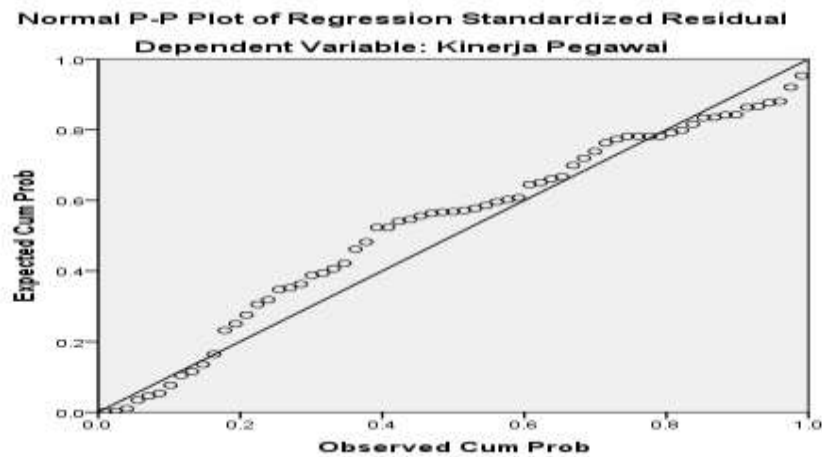
- Y = Kinerja Pegawai
 X1 = Gaya Kepemimpinan
 X2 = Motivasi Kerja
 a = Bilangan Konstanta
 b₁- b₃ = Koefisien Regresi
 e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas

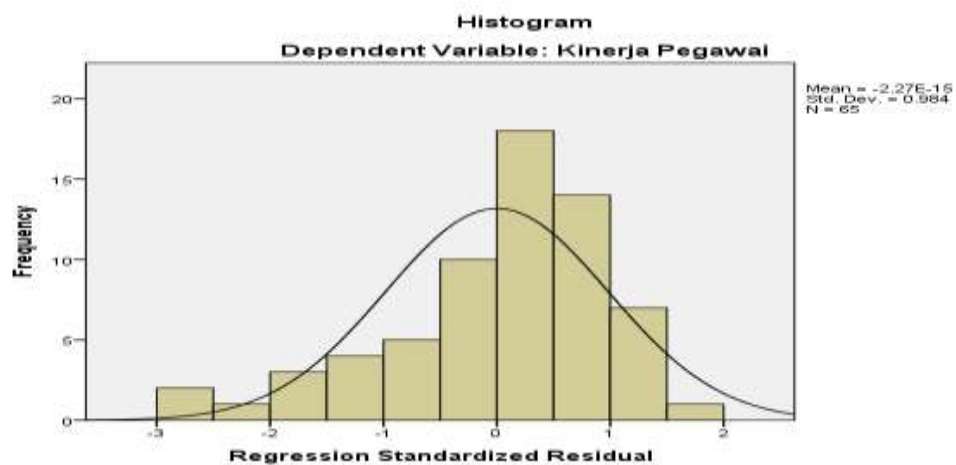
Secara statistik, angka korelasi atau angka probability yang diperoleh dalam penelitian harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah Cronbach Alpha dan suatu instrument penelitian dikatakan reliabel (andal), jika alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha secara keseluruhan nilainya diatas 0,60 (nilai hitung > 0,60), sehingga butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel penelitian dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.



Gambar 2. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Uji asumsi kenormalan dapat juga dilihat dari histogram dan normal probability plot antara kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan Regression Standardized Residual dimana dapat dilihat bahwa sebagian besar data berada dalam kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat normalitas.



Gambar 3. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Syarat diterimanya model regresi ganda apabila antara variabel bebas tidak mengandung korelasi yang sempurna. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Influence Factor (VIF). Nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.595	.354		4.504	.000			
X1	.393	.080	.497	4.934	.000	.767	1.305	
X2	.248	.075	.332	3.298	.002	.767	1.305	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian multikoleniaritas dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor) atas kinerja pegawai pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanyapermasalahan

multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF (variance inflation factor) tidak melebihi angka 10.

Untuk mengetahui apakah terdapat adanya autokorelasi di dalam model regresi yang digunakan, maka terlebih dahulu harus diuji dengan menggunakan Uji Autokorelasi Durbin-Watson yang dapat dilihat pada hasil pengujian regresi berganda. Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi bahwa tidak terdapat adanya autokorelasi dalam persamaan regresi jika nilai dari Uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut: $DL < DW > DU$ dan $DL < (4-DW) > DU$. Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel 3:

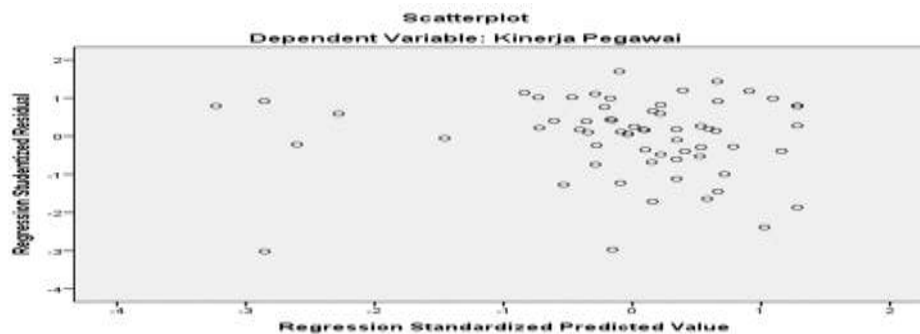
Tabel 3. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.502	.25741	1.918

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan nilai $DW = 1,918$, dimana $1.535 < 1,918 > 1.662$ dan $1.535 < (4-1,918) > 1.662$ maka terima H_0 , dan karena H_0 diterima sehingga tidak ada autokorelasi. Selanjutnya untuk pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Dasar pengukurannya adalah jika tidak terdapat pola tertentu maka dapat dijelaskan bahwa model regresi bebas dari heterosdastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3:



Gambar 4. Scatterplot Penyebaran Residual

Sumber: data diolah, Tahun 2018

Persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,595 + 0,393X_1 + 0,248X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan dan diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien $b_0 = 1,595$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep tidak akan berubah.
- Koefisien $b_1 = 0,393$ artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep meningkat sebesar 39,3%.
- Koefisien $b_2 = 0,248$ artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X_2), maka kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep meningkat sebesar 24,8%.

Dari persamaan juga diketahui bahwa semua koefisien regresi hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variable dependen Y_i dengan variable independen X_i memiliki arah

perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variable independen tertentu, atau atas semua variable independen secara bersama-sama dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep akan meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila intensitas implementasi dilakukan atas variable independen tertentu, atau atas semua variable independen secara bersama-sama diturunkan, maka kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep akan menurun.

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen Xi (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada variable dependen kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.404	2	2.202	33.233	.000 ^b
	Residual	4.108	62	.066		
	Total	8.512	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa semua variable independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen Y (kinerja pegawai). Nilai Fhitung sebesar 33,233 dengan level signifikansi 0,000 atau nilai pvalue < 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Ini berarti secara simultan semua variable independen memiliki perbedaan nyata dengan 0.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.595	.354		4.504	.000
	Gaya Kepemimpinan	.393	.080	.497	4.934	.000
	Motivasi Kerja	.248	.075	.332	3.298	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Secara statistic, hipotesis uji adalah :

$H_0 ; \beta_i = 0$ melawan $H_a ; \beta_i \neq 0$. Level Signifikansi (α) = 0,05

Kriteria pengujian :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima dengan $\alpha = 0,05$

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak dengan $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa secara parsial, semua variabel yang dianalisis memiliki probabilita (level signifikansi) yang berbeda-beda.

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,934 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik,

- artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,298 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel motivasi kerja yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan konstan.

Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Ini berarti, koefisien regresi yang diperoleh dari analisis berbeda nyata dengan 0 pada tingkat keyakinan sebesar 95%. Dari hasil analisis yang diperoleh semua variable yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol. Pada saat yang sama, analisis regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik untuk pengukuran pengaruh. Pengaruh simultan variable X_i (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variable Y (kinerja pegawai) pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, dapat diketahui juga dari koefisien determinasi serentak (R^2). Ini dapat diketahui dari hasil analisis Determinasi Simultan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.502	.25741

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

Berdasarkan tabel 6, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variable X_i dengan variabel Y . Nilai $R^2 = 0,517$. Ini berarti, pengaruh variable X_i (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variable Y (kinerja pegawai) adalah 51,7% dan pengaruh variable lainnya sebesar 48,3%. Pengaruh ini tergolong baik karena lebih besar dari 50% dan signifikan ($P\text{value} = 0,000$).

Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable independen yang diteliti yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Dari kedua variable tersebut, variable gaya kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Hal ini diindikasikan dengan perolehan tingkat standardized coefficients beta untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,597 lebih besar daripada tingkat standardized coefficients beta variabel motivasi kerja sebesar 0,332. Kondisi ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai sangat menentukan atas kinerja atau hasil kerja yang telah ditetapkan. Semakin pegawai memiliki gaya kepemimpinan yang baik, semakin mudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Pengaruh tiap variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden dengan menggunakan indikator yang terdiri dari partisipatif, direktif, suportif dan berorientasi pada prestasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep sudah baik, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori baik. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan linier dengan kinerja pegawai, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang bertanda positif dan signifikan. Jadi semakin baik penilaian responden atas gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan cocok dalam memberikan petunjuk dan solusi atas masalah yang dihadapi organisasi.

Gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep merupakan kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Pimpinan pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep selama ini sudah dianggap baik oleh pegawai dalam memberikan petunjuk kepada pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pegawai tidak memerlukan lagi penjelasan yang agak mendetail terkait dengan tugas yang diberikan, selain itu pimpinan sudah dianggap baik untuk memberi dukungan penyelesaian tugas kepada pegawai, hal ini ditunjukkan dari pegawai yang masih mengharapkan pimpinan untuk memberikan peningkatan kemampuan kepada pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, hal ini dimungkinkan karena pimpinan sebagai panutan memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai untuk mempengaruhi kinerja para pegawai, dan pimpinan mempunyai tugas untuk mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Hasil ini memperkuat teori dua faktor motivator dari Herzberg dimana perilaku seorang pegawai untuk bekerja dipengaruhi oleh internal motivator dan eksternal motivator. Gaya kepemimpinan yang menonjol pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep adalah gaya kepemimpinan partisipatif, dimana pemimpin meminta dan menggunakan saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan dan pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

Pimpinan yang ada di Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep ini selalu melakukan pengarahan didalam rapat kerja dan dilapangan ataupun juga didalam kantor. Pegawai tidak jarang mendapatkan pujian dari pimpinan disini yang dapat memberikan rasa bangga dan dorongan lebih kepada pegawai dalam berkerja, dan lebih bertanggungjawab atas tugas yang telah diberikan. Dalam hal penggunaan gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan melalui perilaku tugas pemimpin yang akan menyampaikan tujuan pencapaian rencana kerja dengan jelas bagi organisasi serta sasaran yang ingin dicapai organisasi yang didasari oleh ketentuan dalam setiap kegiatan agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pebriyanto dan Budiyanto (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baba Rafi Indonesia terbukti, hal ini menjelaskan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi karyawan, di mana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kuantitas produk yang dihasilkan yang berdampak terhadap kepuasan pelanggan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada PT. Baba Rafi. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden dengan menggunakan indikator yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep sudah tinggi, hal ini dilihat melalui distribusi frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Motivasi kerja memiliki hubungan linier dengan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang bertanda positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi penilaian responden atas motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam memberikan motivasi dan alternatif jalan keluar atas masalah yang dihadapi organisasi dan seorang pegawai dapat dikatakan memiliki motivasi kerja tinggi apabila pegawai tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja yang merupakan energi yang menjadi pemicu bagi pegawai Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Sikap yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Bila seseorang pegawai di Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep termotivasi maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan bagi pegawai Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri pegawai. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Dan pada dasarnya, pegawai Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi akan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, dalam artian bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah. Proses motivasi kerja yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada pegawai dan menimbulkan perilaku. Di Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep tanpa ada motivasi sukar untuk berhasil, pegawai dalam tugas melaksanakan tugas pimpinan Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep memerlukan motivasi baik dari faktor eksternal maupun internal. Motivasi pegawai di Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep dalam bekerja dapat berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang ada telah mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta mampu memenuhi harapan dari pimpinannya. Pekerjaan yang ada memang relatif dapat dikerjakan secara bersama dengan bantuan masing-masing bidang yang dibentuk didalam tim kerja ataupun berdasarkan hasil komunikasi aktif yang dilakukan oleh mereka yang berkerja di Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Para pegawai Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep melakukan pekerjaannya berdasarkan atas inisiatif mereka sendiri, serta mereka yang ada rela untuk melakukan pekerjaan yang melebihi standar yang ditentukan oleh Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep seperti melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pebriyanto dan Budiyanto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baba Rafi Indonesia terbukti, Hasil tersebut sudah sesuai dengan manfaat motivasi kerja yaitu sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Demikian halnya dengan penelitian Sutrisno, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau organisasi juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep dan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

baik gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep. Hal ini menunjukkan jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal.

Hasil penelitian ini menyarankan kepada pegawai di Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep agar Pemberian motivasi yang selama ini diberikan oleh organisasi dapat tetap di pertahankan, selain itu pimpinan juga tetap memberikan pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku pegawai pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pegawai sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan pegawai lain, sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain, serta pegawai harus lebih empati, sehingga para pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja.

Secara umum gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Pangkep, untuk itu disarankan organisasi memberikan pelatihan khusus bagi para pimpinan-pimpinannya agar dalam memimpin organisasi dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kepada bawahannya sehingga kinerja pegawai, tujuan dan target organisasi dapat tercapai.

REFERENSI

- Affandy. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sigi. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 9. Administrasi Publik Pascasarjana Untad.
- Brury, Monce. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen. Vol 4 ,No.1. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
- Cahyono, Wandre Agus, Djamhur Hamid dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Pt. Victory International Futures Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 33 No. 2. UniBraw.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Penerbit: Badan Penerbit UnDip. Semarang
- Jacob Resa R, Sientje C. Nangoy dan Altje L. Tumbel 2015. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Jurnal EMBA. Vol 3 No 3. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Juhana, Dudung dan Haryati. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 7, No. 2. STIE Pasundan Bandung.

- Pebriyanto, Nofa dan Budiyanto. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baba Rafi Indonesia. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 6, Nomor 12, STIESIA Surabaya.
- Robbins P. Stephen. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi-10. Terjemahan Benyamin Molan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Sedamaryanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit: CV Mandar Maju. Bandung.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widiyanti. Didik. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirjana, Bernadine R., dan Susilo Supardo. 2015. Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya. CV. Andi Offset. Yogyakarta