

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adri Agustiningrum, C. Dyah S. Indrawati, Andre N. Rahmanto.

Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran, FKIP Universitas Sebelas Maret
Sutami No. 36A, Kenthingan, Surakarta 57126

Abstract: Leadership Styles and Work Motivation Toward Employees Performance. The purpose of study are: investigating effect between leadership styles and work motivation toward employees performance. The type of study conducted by the researcher is quantitative research with descriptive method. Sampling technique is by using *proportional random sampling technique*. While the data collection techniques used are questionnaires and documentation techniques. Data analysis techniques are by using correlation and multiple regression analysis.

Key words: Leadership style, work motivation, employees performance.

1. Pendahuluan

Veithzal Rivai, (2004:64), berpendapat bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya”. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Adapun indikator – indikator gaya kepemimpinan antara lain : (1)Visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan. (2) Mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati. (3) Memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.(4) Menjalankan pertukaran kontraktual antara penghargaan dan usaha, menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus dan mengakui pencapaian yang diperoleh.(5) Melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

Menurut Ernest J. McCormick yang dikutip oleh A.A Prabu Mangkunegara (2005:94) menyatakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut : (1) Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan,(2) Dorongan organisasi terhadap anggotanya,(3) Kebutuhan akan aktualisasi diri,(4) Kebutuhan afiliasi, (5) Kebutuhan penghargaan

Bernardian, John H & Joyje E.A Russel (1993: 379) yang dikutip Sedarmayanti (2004: 176-177) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Adapun indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas,(3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kerja sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Suranta (2002) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Budi Cahyono dan Suharto (2005) membuktikan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bambang guritno dan Waridin (2005)

membuktikan bahwa variabel perilaku kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin (2006) mengemukakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rajiv Mehta dkk membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Amerika, Polandia dan Finlandia menggunakan perbandingan nilai F pada signifikansi 0,000.

2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Magelang yang beralamatkan di Jalan Sarwo Edhie Wibowo No. 2 Magelang. Penelitian ini dilaksanakan selama 5 bulan dari bulan Februari 2012 sampai bulan Juli 2012. Desain dalam penelitian ini menggunakan desain/rancangan penelitian korelasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih melalui analisa data yang didapat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel : Variabel terikat (Dependent Variable) & Variabel bebas (Independent Variable). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y) sedangkan yang menjadi variabel bebas ialah gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2).

Dalam penelitian ini penulis mengambil 30% dari 182 jumlah pegawai, yaitu 55 orang. Adapun teknik pengambilan sampel sejumlah 55 orang tersebut menggunakan teknik proportional random sampling dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing bagian Tujuan utamanya adalah agar semua populasi terwakili.

Suharsimi Arikunto (2002: 127-135) ada beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut: Metode interview, Metode dokumentasi dan Metode angket atau kuesioner. Sesuai

dengan pokok persoalan dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda, teknik ini dipilih karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari 1 variabel independen. Yang menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Linearitas, dan Uji Heterokedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan analisis data untuk pengujian hipotesis kemudian dilakukan pembahasan hasil analisis data. Pembahasan hasil analisis data sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengumpulan data, setelah data diolah, maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata gaya kepemimpinan adalah sebesar 28,2%. Ini berarti bahwa tingkat pengaruh gaya kepemimpinan di Setda Kota Magelang adalah sebesar 28,2 %. Angka diperoleh dari perhitungan sumbangan relatif variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja.

Dari hasil perhitungan di atas ternyata variabel gaya kepemimpinan pada aspek-aspek negatif dari pemimpin pada item nomor 10 memiliki skor terendah yaitu 129. Aspek negatif tersebut adalah pemimpin tidak memberikan keterangan sesuai dengan tugas pegawai, maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin dalam hal ini Sekretaris Daerah Kota Magelang telah mampu memberikan keterangan yang dibutuhkan para pegawai mengenai tugas-tugasnya.

Hal ini terungkap dalam salah satu karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu Inspirational motivation yang berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

Sedangkan skor tertinggi dalam variabel gaya kepemimpinan diperoleh pada nomor item 2 yaitu 190. Item tersebut menyatakan bahwa pimpinan mampu mendorong perubahan pola pikir pegawai ke arah lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan salah satu karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu Intellectual stimulation. Karakter ini berarti seorang pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Magelang adalah gaya kepemimpinan transformasional. Terbukti bahwa gaya kepemimpinan ini cukup efektif dalam memotivasi para pegawai sehingga kinerja pegawai juga ikut meningkat.

2. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengumpulan data, setelah data diolah, maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata motivasi kerja adalah sebesar 15,6 %. Ini berarti bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai di Setda Kota Magelang adalah sebesar 15,6 %. Angka diperoleh dari perhitungan sumbangan relatif variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja.

Dari hasil perhitungan di atas ternyata variabel motivasi kerja aspek pemberian pujian kepada pegawai yang menjalankan tugas atau pekerjaannya yang memuaskan masih sangat rendah. Di dalam aspek tersebut pernyataan nomor 19 memiliki skor paling rendah yaitu 191. Rendahnya skor yang diperoleh disebabkan oleh sikap pimpinan yang kurang memperhatikan pegawainya, terlihat dari kurang adanya perhatian dalam bentuk pujian untuk pegawai yang telah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara maksimal. Padahal secara tidak langsung pujian dari pimpinan dapat menambah motivasi kerja para pegawainya. Sesuai teori motivasi yang diungkapkan Maslow bahwa setiap pegawai pasti memiliki Self actualization atau kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Adapun skor yang paling tinggi didapatkan oleh nomor item 18 yaitu 203. Sebagian besar pegawai berpendapat sama bahwa pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pada pegawai. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory. Dalam teorinya

tersebut Maslow berpendapat bahwa setiap pegawai memiliki Esteem or status needs atau kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai sangat mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan ataupun dari instansi atas performencenya selama dia bekerja di instansi tersebut.

3. Kinerja (Y)

Pada hasil penyebaran angket kinerja, skor terendah didapat oleh item nomor 2 dan 3 yaitu yang menyatakan bahwa pegawai tidak kesulitan menangani volume pekerjaan yang sangat banyak dan selalu mampu menentukan sasaran yang akan dicapai bersama-sama dengan atasan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan volume sangat banyak, pernyataan tersebut juga tertuang dalam salah satu indikator kinerja yang menyatakan bahwa salah satu aspek pengukuran kinerja yang baik adalah Quantity yang merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

Butir item yang mendapatkan skor terendah lainnya adalah yang menyatakan bahwa pegawai selalu mampu menentukan sasaran yang akan dicapai bersama-sama dengan atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kerja sama antara pimpinan dan pegawainya kurang terjalin dengan baik. Kerja sama merupakan salah satu aspek kinerja menurut Husein Umar (1997: : 266) yang dikutip A.A

Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 18).

Skor paling tinggi diperoleh pada butir item nomor 6 dan 7 yaitu 180. Item tersebut menyatakan bahwa pegawai sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan dan pegawai selalu melihat kembali hasil kerja anda sebelum memberikannya kepada atasan. Sehubungan dengan hal tersebut dalam aspek kinerja yang dikemukakan oleh Husein Umar (1997:266) yang dikutip A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:18) tanggung jawab merupakan aspek yang penting dalam menunjukkan performance seseorang, selain itu mutu (kualitas) pekerjaan seseorang juga merupakan aspek penting dalam kinerja seseorang.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan pada Setda Kota Magelang , maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel atau 0,546 yang $>$ 0,266, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “ Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012” dapat diterima sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel atau 0,487 $>$ 0,266, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak pada taraf signifikansi 5%.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “ Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012” dapat diterima. Dari uji keberartian regresi linier ganda antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh F hitung adalah 15,531 dan F tabel sebesar 3,175 dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga

dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hipotesis III yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012" dapat diterima.

5. Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, A.Prabu.(2005). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mc Clelland. (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.

Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.