

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAH KECAMATAN KEMANG KABUPATEN BOGOR

Agus Prihatin ¹, Aza El Munadian ²
prihatin.agus363@gmail.com, azaelmunadiyan@gmail.com
Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada Kecamatan Kemang, Bogor. Motivasi pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kemang, Bogor. Kinerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kemang, Bogor, Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kemang. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kemang yang berjumlah 50 orang responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan Bahwa dalam pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 59,4 % terhadap Kinerja (Y) dan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Kemang.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style in Kemang District, Bogor. Motivation of employees at the Kemang District Government, Bogor. Employee performance at the Kemang Bogor District Government This type of research is quantitative research. The population of this study was employees of the Kemang District Government. The sample in this study was employees of the Kemang District Government totaling 50 respondents. Data collection techniques in this study used questionnaires. Data analysis techniques use Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results of this study aim to determine the Influence of Leadership Style (X1) and Motivation (X2) on the Performance (Y) of Employees in the Kemang District Government, Bogor Regency. Based on the data analysis and discussion that has been carried out, it can be concluded that in testing the variable Leadership Style (X1) on the Performance (Y) of Employees in the Kem District Government. Based on data analysis and discussions that have been carried out, it can be concluded that in testing the Leadership Style (X1) variable on the Performance (Y) of Employees in the Kemang District Government, Bogor Regency according to the calculation of the significant level of P-value (sig) $0.000 < 0.005$ or H_0 rejected and H_1 accepted, thus meaning that there is an influence of Leadership Style (X1) of 59.4% on Performance (Y) and the remaining 40.6 % is influenced by other factors. From this study, it shows that there is an influence of leadership style and motivation on employee performance in the Kemang sub-district government.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Performance.*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia saat ini masih menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan semakin ketat. Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah pencapaian tujuan, sehingga sumber daya manusia tersebut dapat memberikan daya dukung terhadap pelaksanaan organisasi maka perlu ada manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap proses jalan organisasi dan keberhasilan suatu organisasi itu sendiri dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan sumber daya manusia tersebut meliputi kegiatan sumber daya manusia yang dimiliki pemimpin dan kemampuan sumber daya manusia dari sekelompok orang sebagai bawahan atau orang yang dipimpin. Efektivitas tercapai tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melakukan kepemimpinan.

Salah satu permasalahan yang terjadi di kantor Kecamatan Kemang, yang juga merupakan permasalahan hampir terjadi disemua lembaga atau instansi pemerintah adalah muncul kepuasan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang tidak maksimal seperti pengurusan KK/KTP yang memerlukan waktu cukup lama, proses administrasi yang berbelit-belit dan lain-lain. Hal ini disebabkan oleh kinerja para pegawai yang belum maksimal yang dilihat dari sering waktu ada keterlambatan pegawai dalam masuk kerja, pegawai pulang pada saat belum waktunya, dan masih ditemukan pegawai yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja. Dari masalah ini tidak terlepas dari peran seorang camat selaku pemimpin, cara dan kepemimpinannya sangat mempengaruhi dalam menjalankan proses birokrasi pemerintahan serta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khusus di Kecamatan Kemang, Bogor.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif merupakan persyaratan mutlak bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan itu bisa dikatakan efektif atau tidak tergantung dari kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pemimpin. Menurut Wilson Bangun (2012:340) ada 5 (lima) macam indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Komunikasi
Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua belah pihak dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.
- 2) Kekuasaan
Kekuasaan adalah yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya.
- 3) Mempengaruhi
Mempengaruhi adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya
- 4) Pengetahuan Manajerial
Pengetahuan Manajerial adalah kumpulan perangkat teknik, strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan dan membagikan pengertian dan pengalaman.
- 5) Penilaian Kinerja
Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah pengaruh kekuatan yang menimbulkan kelakuan. Motivasi adalah proses dalam menentukan gerakan atau perilaku individu. Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang

menurut penilaiannya dapat memberi mamfaat baginya agar keinginan terpenuhi. Adapun indikator- indikator Motivasi terdiri atas dua yaitu:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
6. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

Kinerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktifitas, oleh karena itu perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam setiap perusahaan untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2011:18) ada 5 (lima) indikator kinerja yaitu:

- 1) Kejujuran
Kejujuran karyawan sangat penting untuk karyawan itu sendiri dan perusahaan karyawan yang jujur akan selalu dipercaya oleh atasan dan sangat berpengaruh atas prestasi karyawan tersebut.
- 2) Kedisiplinan
Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan dikenai sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- 3) Kreativitas kerja
Adalah kegiatan karyawan secara terus menerus mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas-tugas dengan baik. Disamping itu, secara suka rela karyawan selalu memberikan berbagai saran dan masukan untuk perbaikan dalam hal produktifitas perusahaan.
- 4) Tanggung Jawab
Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.
- 5) Loyalitas
Kesediaan karyawan untuk melenggangkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun. Sehingga dalam menjalankan aktivitas kerja, karyawan selalu berpikir positif terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah penyebaran kuesioenr oleh peneliti kepada responden/pegawai, data kuesioner yang didapatkan oleh peneliti diolah dan diuji menggunakan uji data dengan metode antara lain:

- a. Uji Validitas
Dari hasil data kuesioner yang didapatkan maka dapat diolah dan diuji datanya menggunakan teknik uji validitas dengan hasil uji sebagai berikut:

Table 4.8 Uji Validitas

BUTIR-BUTIR	X ₁	X ₂	Y
BUTIR 1	0,346	0,587	0,768
BUTIR 2	0,412	0,634	0,712

BUTIR 3	0,275	0,504	0,648
BUTIR 4	0,472	0,513	0,621
BUTIR 5	0,572	0,441	0,569
BUTIR 6	0,504	0,634	0,746
BUTIR 7	0,607	0,433	0,659
BUTIR 8	0,575	0,369	0,747
BUTIR 9	0,587	0,732	0,668
BUTIR 10	0,591	0,661	0,503

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Dari tabel 4.8 di atas setelah dihitung dan diolah dapat dilihat untuk hasil uji validitas setiap butir yang ada di variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja dapat dinyatakan valid dikarenakan untuk hasil CITC (*Corrected Item Total Correlation*) memiliki nilai $> 0,30$.

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan maka dapat diolah dan di uji datanya menggunakan teknik uji reliabilitas dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

BUTIR-BUTIR	X ₁	X ₂	Y
BUTIR 1	0,901	0,898	0,899
BUTIR 2	0,901	0,900	0,898
BUTIR 3	0,902	0,900	0,899
BUTIR 4	0,900	0,900	0,899
BUTIR 5	0,900	0,901	0,900
BUTIR 6	0,900	0,899	0,899
BUTIR 7	0,900	0,901	0,899
BUTIR 8	0,900	0,901	0,898
BUTIR 9	0,899	0,899	0,899
BUTIR 10	0,899	0,898	0,899

Dari tabel 4.9 di atas setelah dihitung dan diolah dapat dilihat untuk hasil uji reliabilitas setiap butir yang ada di variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja dapat dinyatakan reliable dikarenakan untuk hasil *Cronbach Alpha* memiliki nilai > 60 .

Hasil Penelitian Hipotesis 3 (Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Hasil penelitian hipotesis ini merupakan hasil penelitian dari hipotesis gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja yang terdiri dari beberapa metode antara lain :

Tabel 5.8 *Annova*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	685,689	2	342,845	54,085	0,000 ^b
	Residual	297,931	47	6,339		
	Total	983,620	49			

a. Uji F-test.

Dari hasil olah data spss tabel 5.8 di atas dapat dilihat P- value (sig) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja.

Tabel 5.9 *Coefficients* variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	-6,252	4,702		-1,330	0,190
	Total_X1	0,642	0,160	0,484	4,003	0,000
	Total_X2	0,471	0,139	0,408	3,376	0,001

b. Uji Regresi Linier Berganda.

Dilihat pada tabel 4.15 di atas untuk hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = -6,252 + 0,484X_1 + 0,408X_2$$

Dari hasil di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -6,252 ini mengandung arti variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Kinerja dianggap menurun sebesar -6,252. Untuk 0,484 artinya setiap perubahan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan variabel Kinerja sebesar 0,484, dan 0,139 artinya setiap perubahan variabel Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan perubahan pada Semangat Kerja sebesar 0,139. Semakin besar nilai variabel independen maka semakin meningkat pula variabel dependennya, dalam arti jika gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai yang besar maka kinerja pun akan meningkat, demikian pula sebaliknya jika nilai gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai yang kecil maka semakin kecil pula kinerja.

Tabel 5.10 *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,835 ^a	0,697	0,684	2,518

- c. Uji Korelasi.
 Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat untuk korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,835 sehingga antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan kuat.
- d. Uji Koefisien Determinasi.
 Dari data kuesioner yang didapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:
 Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat untuk hasil: $K_p = R^2$
 $\times 100\%$
 $= 0,835 \times 100\%$
 $= 83,5\%$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 83,5%, dan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain dari variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada variabel Gaya Kepemimpinan hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,607 > 0,40 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Gaya Kepemimpinan valid dan reliabel.
- Pada variabel Motivasi hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,732 > 0,40 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Motivasi valid dan reliabel.
- Pada variabel Kinerja hasil uji validitas mempunyai nilai *CITC* lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha 0,768 > 0,40 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Kinerja valid dan reliabel.
- Bahwa dalam pengujian variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 59,4 % terhadap Kinerja dan sisanya sebesar 40,6 dipengaruhi oleh faktor lain.
- Bahwa dalam pengujian variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor menurut hasil

perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0,594 atau 59,4 % terhadap Kinerja dan sisanya sebesar 40,6 %.

- f. Bahwa dalam pengujian variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P-value (sig) $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 87,0 % terhadap Kinerja, menurut perhitungan koefisien determinasi $R^2 = 0,835$ atau 83,5 % yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 0,835 atau sangat kuat dan sisanya sebesar 16,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan pada pihak Pemerintahan Kecamatan, yaitu sebagai berikut:

- a. Pihak Pemerintahan Kecamatan Kemang harus lebih memperhatikan kembali masalah masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan seperti sifat jujur, bertanggung jawab, mampu membangun tim dengan baik dan mampu memahami kondisi disegala situasi demi tercapainya tujuan.
- b. Pihak Pemerintahan Kecamatan Kemang harus lebih memperhatikan kembali terkait pemberian motivasi kerja seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, menerapkan komunikasi efektif, memberikan apresiasi atas prestasi dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- c. Pihak Pemerintahan Kecamatan Kemang harus lebih memperhatikan kembali masalah-masalah yang berkaitan dengan Kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan, menawarkan karier yang berjenjang, memberikan penilaian yang transparan dan memeberikan reward untuk karyawan.
- g. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan untuk variabel yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, dikarenakan dari hasil penelitian yang telah dilakukan masih ada persentase untuk pengaruh dari variabel lain diluar dari variabel penelitian ini, mungkin seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2012). Eksipien Dalam Sediaan Farmasi Karakterisasi dan Aplikasi. Jakarta: Dian Rakyat.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2013). Prilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus. Bandung: CV Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. .
- (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2010). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Sanusi, Achmad. (2013). Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Pembaruan, Semangat Pengabdian, Manajemen Modern. Bandung: Nuansa Cendekia Sarwono, Jonathan. (2012). Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

- Siregar, Syofian, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- _____. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Thoha, Mifah. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.