

Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros

Muh. Alam Nasyrah Hanafi dan Ahmad Yusdarwin Waworuntu

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yapim Maros

Email : muh.alamnasyrah@gmail.com

ABSTRACT

A good organization is an organization that seeks to improve the capabilities of its human resources, as it is a key factor in improving employee performance. Employee performance is the result or performance of employees who assessed in terms of quality and quantity based on work standards determined by the organization. Leadership style has a significant influence on employee performance. The effect of work motivation on performance shows the same result that the relationship between motivation and employee performance shows a positive and significant relationship. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style on employee performance, and analyze the effect of work motivation on employee performance. This research uses primary and secondary data. The population of this study were all employees in the three colleges of Maros Regency. Data collection was done by observation and interview. In the determination of respondents done by a method intentionally where all members of the population sampled in the study. Data processing is done by using tabulation and percentage. The analysis used is the analysis of quantitative data and single regression. The results showed that: (1) leadership style had real and positive effect on employee performance, whereas relationship (correlation) leadership style with employee performance categorized low relation. (2) Work motivation has real and positive effect on employee performance, while the correlation of work motivation with employee performance is categorized low relation.

Keywords : Leadership; Motivation; Performance; Employee

PENDAHULUAN

Di hampir semua Instansi yang ada, pegawai merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi Instansi yang ada khususnya pada Perguruan Tinggi yang khususnya bergerak di bidang jasa pelayanan dalam

hal pendidikan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di Perguruan Tingginya, maka perguruan tinggi dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya

kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi yang tinggi dan terarah.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan.

Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Suatu organisasi khususnya Yayasan Perguruan Islam di Kabupaten Maros, selaku instansi perguruan tinggi yang bertugas dalam memberikan pelayanan yang adil dan bermutu

kepada peserta didik atau mahasiswa, berprinsip nirlaba dan dapat mengelola dana secara mandiri untuk memajukan pendidikan nasional bidang pendidikan, dituntut mampu memiliki kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif maupun efisien. Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Motivasi adalah suatu pemberian kegairahan dalam bekerja kepada pegawai. Dimana keadaan dalam pribadi seseorang yang mempunyai keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian sebuah tujuan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Kondisi dalam lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila seseorang di dalamnya dapat melaksanakan berbagai kegiatan secara baik, sehat, aman, maupun nyaman.

Yayasan Perguruan Islam Maros membutuhkan orang-orang yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu instansi perguruan tinggi. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan berhubungan erat dengan ketenangan dalam melaksanakan tugas, peran kepemimpinan menjadi sangat penting untuk menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan Yayasan Perguruan Islam Maros.

Motivasi yang akan diberikan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para pegawai Yayasan Perguruan Islam Maros, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perguruan tinggi dengan pegawainya tentang bagaimana bekerja sama membawa perguruan tinggi kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perguruan tinggi

kedepannya. Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja perguruan tinggi. Pimpinan harus mampu memberikan arah dan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan kinerja perguruan tinggi yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber manusia yang ada, memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam bidang pendidikan secara keseluruhan. Setiap pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap pegawai mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Bentuk dan tujuan suatu organisasi didirikan berdasarkan visi

untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia (Siswandi, 2010). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat

sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Reza, 2010).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang, 2005).

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan (Suharto dan Cahyo, 2005). Tujuan penelitian ini adalah menganalisis

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidj rachman dan Husnan, 2002:224).

Pendapat lain menyebutkan bahwa gayakepemimpinan adalah polatingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. (Hersey, 2004:29). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Adapun jenis-

jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok

masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000: 56). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Siagian (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau

bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. As'ad (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008-170).

Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Berikutnya ada beberapa pendapat

tentang kinerja yang akan diuraikan oleh peneliti.

Veithzal (2009:548) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (kantor).” Menurut Hariandja (2007:2), Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaian kinerja.

Rivai (2008:309) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Pabundu Tika (2008:121), kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan kepada kewajiban serta adanya kesetiaan dari pegawai tersebut (Moekijat, 2005:136). Kinerja diukur melalui indikator sebagai berikut (Moekijat,2005:136):

1. Kegembiraan

Kegembiraan merupakan rasa senang pegawai yang muncul

dalam diri karena perasaan yang optimis. Optimis merupakan sikap atau pandangan hidup yang dalam segala hal dipandang kebaikan saja. Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Pegawai yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan pegawai yang tidak mempunyai gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

2. Kerjasama

Kerjasama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Motivasi kerja seorang pegawai tidak bisa lepas dari lingkungan kerja seorang pegawai atau kehidupan pribadinya. Hubungan antara pegawai dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya dapat beraneka ragam. Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan

mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja.

3. Kebanggaan Dalam Dinas

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka langkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

4. Ketaatan pada peraturan

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan pegawai terhadap peraturan yang telah

ditetapkan perusahaan apakah bisa menaatinya. Pegawai yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

5. Kesetiaan

Kesetiaan adalah sikap mental pegawai yang ditujukan pada keberadaan perusahaannya. Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri. Pegawai merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Di sisi lain perusahaan juga dianggap mempunyai kepentingan pada karyawan, karena dengan pegawai itulah, perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya. Dengan demikian, kesetiaan yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 tahun, dari bulan Januari - November 2017 yang berlokasi di STIM, STKIP dan STIPER Kabupaten Maros.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dari berbagai sumber yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung kegiatan pegawai di ketiga perguruan tinggi.
2. Wawancara, dilakukan untuk mengumpulkan data dari pegawai di ketiga perguruan tinggi dengan alat bantu berupa kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di ketiga perguruan tinggi Kabupaten Maros yang berjumlah 60 orang. Dalam penentuan responden dilakukan secara sengaja dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian yaitu 60 orang.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tabulasi dan persentase. Analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dan regresi berganda dengan menggunakan skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan (Sugyono, 2005) sebagai berikut.

- a. Jawaban sangat tidak setuju = 1
- b. Jawaban tidak setuju = 2
- c. Jawaban netral = 3
- d. Jawaban setuju = 4
- e. Jawaban sangat setuju = 5

Model persamaan yang digunakan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan atau motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X = gaya kepemimpinan atau motivasi kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan atau motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan rumus koefisien determinan (r^2).

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang. Dengan demikian pemimpin mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas demi mencapai tujuan. Pemimpin yang baik adalah pimpinan yang mempunyai sifat-sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan dan diharapkan akan membawa kemajuan dari organisasi. Gaya berpengaruh besar terhadap kepemimpinan seseorang. Untuk melihat dan mengukur pemimpin yang berkualitas dapat diidentifikasi dari gaya kepemimpinannya. Gaya pemimpin

banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memimpin organisasi. Kepemimpinan merupakan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu, tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Prestasi kerja tidak hanya dilihat dari sudut pandang kinerja tenaga kerja pelaksana berbagai kegiatan operasional yang umumnya bersifat teknis, akan tetapi juga kinerja kelompok kerja (bawahan) dan kinerja pemimpin (Manshur, 2010).

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan analisis regresi tunggal. Hasil analisis regresi tersebut disajikan pada tabel Lampiran 1.

Berdasarkan hasil analisis yang tersaji pada Tabel 1, diketahui bahwa hubungan (korelasi) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dikategorikan hubungan rendah dengan nilai 0,350. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,123, hal ini berarti 12,30 persen variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan), sedangkan sisanya sebesar 87,70

persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung ($\alpha: 1\%$), sebesar 8,106 lebih besar dari F tabel (1,01) berarti bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan) berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil uji t terhadap variabel independen menunjukkan variabel independen (gaya kepemimpinan) berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi gaya kepemimpinan bertanda positif, berarti gaya kepemimpinan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan (X)

Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,341, hasil uji t signifikan pada tingkat kepercayaan 99 persen. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Berarti setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar 1 persen akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,341 persen. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Semakin baik gaya kepemimpinan dalam memimpin pegawai, maka akan semakin baik atau naik kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Wibowo (2007) dalam Frimayulis (2013), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Hasil penelitian Fahmi (2009) dan Handayani (2010) juga menyatakan bahwa mempunyai hubungan positif dan berpengaruh nyata pada gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan pelatihan terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi (Lubis, 2008). Aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumberdaya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sebaliknya pegawai mempunyai motivasi yang tinggi

untuk melaksanakan pekerjaan maka umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi (Harlie, 2010). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dianalisis dengan menggunakan analisis regresi tunggal. Hasil analisis regresi tersebut disajikan pada tabel 2 Lampiran.

Berdasarkan hasil analisis yang tersaji pada Tabel 2, diketahui bahwa hubungan (korelasi) antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dikategorikan hubungan rendah dengan nilai 0,479. Untuk nilai koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,229, hal ini berarti 22,90 persen variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 77,10 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung (α : 1%), sebesar 17,26 lebih besar dari F tabel (1,01) berarti bahwa variabel independen (motivasi kerja) berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil uji t terhadap variabel independen menunjukkan variabel independen (motivasi kerja) berpengaruh nyata terhadap variabel

kinerja pegawai. Koefisien regresi motivasi kerja bertanda positif, berarti motivasi kerja berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.

Motivasi Kerja (X)

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,472, hasil uji t signifikan pada tingkat kepercayaan 99 persen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Berarti setiap penambahan motivasi kerja sebesar 1 persen akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,472 persen. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, maka akan semakin baik atau naik kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Rispati dkk (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hasil ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya besarnya gaji yang diberikan perusahaan, insentif yang diterima karyawan, ataupun kepuasan terhadap besarnya insentif yang

diterima. Hasil penelitian Nitasari (2012), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Lubis (2008), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang akhirnya berhasil meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: gaya kepemimpinan berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hubungan (korelasi) gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dikategorikan hubungan rendah. Motivasi kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hubungan (korelasi) motivasi kerja dengan kinerja pegawai dikategorikan hubungan rendah.

Saran

Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pegawai untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan pegawai perlu juga diberikan sanksi tegas yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak. (2000). *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta : PT. Gramedia.
- As'ad, Moh. 2012. *Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty*
- Fahmi, 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Frimaiyulis, (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Pariaman. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 1 (1) : 349 – 461.
- Fandy Tjiptono, (2006). *Manajemen Jasa. Edisi Pertama*. Yogyakarta. Andi.

- Hadari Nawawi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. 2 (2).
- Handayani, Agustuti, (2010). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*. 1 (1) : 84 – 92.
- Hariandja, M.T.E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- Harlie, M., (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2) : 117 – 124.
- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan, (2002). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, BPFU UGM, Yogyakarta.
- Lubis, KA., (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis. Sekolah Psacasarjana. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Manshur, MR., (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Salam Cinere Depok*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Moekijat, (2005), *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Nitasari, RA., (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Reza, Regina Aditya, (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rispati, FH., Rodhiyah SU, dan Dewi, RS., (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Siswandi, (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi*

- Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Setiyawan, Budi dan Waridin, (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.* JRBI. 2 (2).
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan Kedelapan. CV. Alfabeta Bandung.
- Suharto dan Cahyo. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah.* JRBI. 1 (1).
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Waridin dan Bambang, G., 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja.* JRBI. 1 (1).

Lampiran 1

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Tanda Harapan	Koefisien Regresi	Standar Eror	t-hitung	Prob.	Signifikan
C	+/-	2,924	0,481	6,079	0,000	***
X1	+	0,341	0,120	2,847	0,006	***
R2		0,350	*** : Signifikan pada tingkat Kesalahan 1%			
R-squared		0,123				
S.E. of regression		0,35154				
F-statistik		8,106 ***				

Lampiran 2.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Tanda Harapan	Koefisien Regresi	Standar Eror	t-hitung	Prob.	Signifikan
C	+/-	2,370	0,463	5,114	0,000	***
X1	+	0,472	0,114	4,154	0,000	***
R2		0,479	*** : Signifikan pada tingkat Kesalahan 1%			