



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SERANG

Sadriadi<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Primagraha, Serang, Indonesia

E-mail Korespondensi: sadriadi@gmail.com

### Article Info

#### History Articles

Received:

Maret 2023

Accepted:

April 2023

Published:

Mei 2023

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Leadership Style and Motivation together on Employee Performance at the Education and Culture Office of Serang City. This research method uses quantitative methods with a causal research design (cause and effect). The population of this research is the honorary employees of the Education and Culture Office of Serang City as many as 60 employees and the determination of the number of samples using saturated samples so that the number of samples is 60 respondents. The results of the t-test, the t-count value is smaller than t-table (-0, 1.61 < 1, 671) so that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is an influence of motivation on employee performance at the Education and Culture Office of Serang City. The results of the F test of Leadership Style and Motivation on Employee Performance obtained F count > F table (8.907 > 3.15) and the value of sig F < (0.000 < 0.05). So it can be concluded that there is an effect of Leadership Style and Motivation together on Employee Performance. Leadership Style (X1) and Motivation (X2) leadership style and motivation variables affect employee performance by 23.8%, the remaining 76.2% is influenced by other variables not examined by researchers.*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation, Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal (sebab-akibat). Populasi penelitian ini adalah pegawai honorer Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang sebanyak 60 pegawai dan penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (-0, 1.61 < 1.671) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang, karena menggunakan uji dua arah. Hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (4.002 > 1.671) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang. Hasil uji F Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (8.907 > 3, 15) dan nilai sig F <  $\alpha$  (0, 000 < 0, 05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 23, 8%, sisanya 76, 2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan dan menyelenggarakan tugas bagi pemerintahan dan pembangunan, pegawai negeri sipil maupun honorer sangat berperan penting. Sebab, sumber daya manusia merupakan pegawai yang melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu kinerja. Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan kinerja yaitu segala sesuatu hasil yang dikerjakan karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai tanggung jawabnya terhadap suatu tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas maupun kuantitas karyawannya. Dengan begitu, peluang bagi perusahaan untuk dapat bersaing dan mencapai target akan semakin besar. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang memiliki pencapaian yang baik dalam bekerja, karena karyawan yang pencapaiannya baik akan berpengaruh positif dan optimal terhadap perusahaan dalam pekerjaannya. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Pemimpin merupakan salah satu orang yang berperan dalam memajukan suatu perusahaan dengan memberikan kontribusi atau arahan yang baik untuk para bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang

pemimpin. Thoha (2015: 49) menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat" Gaya kepemimpinan yang efektif, dapat menentukan tujuan perusahaan dapat tercapai, oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bisa bekerja sama dengan baik agar mendapatkan kinerja yang optimal.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan motivasi yang baik diharapkan dapat mendorong atau menggerakkan karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal dengan segala kemampuan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Motivasi berperan dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu untuk berperilaku dan bertindak dalam menggerakkan dan mengelola ke arah tertentu kepada para karyawan agar bisa sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi merupakan sebuah dorongan yang berasal dari diri manusia itu sendiri maupun lingkungan luar, dengan kata lain motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang adalah suatu lembaga yang bertindak mengurus pekerjaan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat serta pengelolaan budaya yang berlokasi di Jl. Ki Ajurum No. 30, Cipocok Jaya, Kec. Serang, Banten. Masalah yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang yaitu kurangnya pendekatan dari seorang pemimpin terhadap bawahan, pendekatan secara emosional

seorang pemimpin terhadap bawahan tidak terjalin yang mengakibatkan berkurangnya perhatian seorang pemimpin terhadap apa yang diinginkan bawahan hal itu dapat menurunkan semangat kerja pegawai.

Disisi lain kurangnya arahan yang diberikan pemimpin saat bekerja, ini mengakibatkan seorang pegawai kebingungan dalam menjalankan tugasnya karena pemimpin tidak menjelaskan mekanisme pengerjaan tugas yang berikan kepada bawahannya serta pemimpin tidak menjelaskan kapan tugas tersebut harus diselesaikan. Selain dari pada itu kurangnya support dari seorang pemimpin terhadap bawahan mengakibatkan melemahnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain gaya kepemimpinan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut hasil observasi penulis melalui wawancara dengan beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut menyebabkan kurangnya semangat pegawai dalam bekerja. Motivasi berasal dari kata *movore* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan tindakan pada umumnya mempunyai suatu tujuan atau maksud yang mendorongnya melakukan tindakan. Dengan adanya motivasi karyawan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, hal tersebut pasti berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga organisasi atau perusahaan akan mudah mencapai tujuan. Jika seseorang diberi dorongan

yang positif, maka akan menimbulkan motivasi kerja yang baik bagi karyawan.

Motivasi kerja yaitu keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah serta menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembanaan dan pengarah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya, mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan dorongan yang tinggi. Selain faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan

sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif.

Sugiyono (2017) dalam bukunya berpendapat bahwa hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Data kuantitatif yaitu berupa data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berkualitas yang dapat diangkat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Proses penelitian ini dengan cara mencari teori-teori atau ide gagasan yang dapat dijadikan bahan referensi dan penelitian. Jenis penelitian ini yaitu sebab akibat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel yang akan diteliti, adapun variabel tersebut yaitu, variabel bebas dan variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.161 sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1.671. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,161 < 1.671$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,872 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan terdapat berpengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang, karena menggunakan uji dua arah semakin ke kanan mengarah positif.

Dilihat dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa hipotesis H1 diterima dalam penelitian. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya arahan yang baik dari pimpinan dan juga pendekatan akan menambah semangat

pegawai dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel Motivasi sebesar 4.002 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1.671. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.002 > 1.671$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang. Dilihat dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji statistik nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  8.907  $> F_{tabel}$  3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,161 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan df (*degree of freedom*)  $n - k (60-3) = 57$  yaitu sebesar 1,671. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,161 < 1.671$ ) dan sig Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang. Dilihat dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa hipotesis H1 diterima dalam penelitian. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya arahan yang baik dari pimpinan dan juga pendekatan akan menambah semangat pegawai dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.
2. Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi sebesar 4.002 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan df (*degree of freedom*)  $n-k (60-3) = 57$  yaitu sebesar 1.671. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.002 > 1.671$ ) dan  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang. Dilihat dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 8.907 > F_{tabel} 3,15$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Serang.

### Saran

-

### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Miftah, (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.