

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERANG

Dian Wirtadipura¹⁾

Universitas Primagraha¹⁾

dianwirtadipura@gmail.com¹

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk meneliti fenomena yang sudah terjadi dan kemudian mencoba mencari keterkaitannya dengan variabel lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistic. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang , sehingga total populasinya berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) jika diuji secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) hal ini dibuktikan dengan perhitungan menggunakan SPSS dimana nilai F hitung 50,494 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ atau lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar pimpinan dalam membuat keputusan serta bertindak dalam memperlakukan pegawai.

Kata Kunci

Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Bagian Tata Usaha bidang kerja penataan arsip masih ditemukan arsip yang kurang menguasai kompetensi dalam hal kearsipan, sehingga masih sering dibantu oleh pihak bidang kerja yang lain. Hasil pengamatan tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha Disdik yang mengatakan “masih ada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah, kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya disiplin dalam bekerja”.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain rendahnya keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yaitu pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Pengawasan oleh pimpinan sangatlah penting sebagai proses untuk menjamin bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi dan standar kinerja yang sudah ditentukan. Pimpinan Disdik belum rutin melakukan pengawasan ke tiap bidang. Sehingga, berdampak pada rendahnya pengetahuan pimpinan terkait masalah kinerja pegawai di Disdik. Rendahnya pengawasan pimpinan Disdik terhadap pegawai berdampak pada semangat kerja dan kinerja pegawai Disdik

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono 1999:2). Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015:9).

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut A. Dale Timpel (Anwar Prabu Mangkunegara 2015:15) mengatakan bahwa, faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu memiliki motivasi tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Salah satunya indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. (2019:195) yang mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: (1) Pemahaman atas tupoksi, (2) Inovasi, (3) Kecepatan kerja, (4) Keakuratan kerja, (5) Kerjasama. Sedangkan indikator yang digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2017:75) penjelasannya sebagai berikut: (1) Tujuan, (2) Standar, (3) Umpan balik, (4) Alat atau sarana, (5) Kompetensi, (6) Motif, DAN (7) Peluang.

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2). Sedangkan Hani Handoko T. (2013:294) berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang efektif menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012:21), memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Tingkat energi dan toleransi terhadap stress, (2) Rasa percaya diri (3) Integritas, (4) Motivasi kekuasaan, (5) Orientasi pada keberhasilan, (6) Kebutuhan akan afiliasi yang rendah, (7) Keterampilan teknis, (8)

Keterampilan antar pribadi, (9) Keterampilan konseptual. Veithzal Rivai (2012:53) berpendapat, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu: (1) Fungsi instruksi, (2) Fungsi konsultasi, (3) Fungsi partisipasi, (4) Fungsi delegasi, (5) Fungsi pengendalian

Teori Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi Barelson dan Steiner dalam Wahjosumidjo (1992:178). Jadi, dapat diartikan motivasi menurut Barelson dan Steiner didorong keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan dan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Adapun prinsip-prinsip motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:61) adalah sebagai berikut: (1) Prinsip partisipasi (2) Prinsip komunikasi, (3) Prinsip mengakui andil bawahan, (4) Prinsip pendelegasian wewenang, dan (5) Prinsip memberi perhatian. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sondang P. (2014:80) sebagai berikut: (1) Karakteristik biografikal, (2) Kepribadian, (3) Persepsi, (4) Kemampuan belajar, (5) Nilai-nilai yang dianut, (6) Sikap, (7) Kepuasan kerja, dan (8) Kemampuan. Mengacu pada teori motivasi higienis atau teori dua faktor dari Herzberg dalam Hani Handoko T. (2013:260) indikator motivasi adalah sebagai berikut: (1) Faktor pemuas, meliputi: Prestasi, Penghargaan, Pekerjaan kreatif dan menantang, Tanggung jawab, Kemajuan dan peningkatan. (2) Faktor pemeliharaan seperti: Kebijakan dan administrasi Perusahaan, Kualitas pengendalian Teknik, Kondisi kerja, Hubungan kerja, Status pekerjaan, Keamanan kerja, Kehidupan pribadi dan Penggajian. Indikator pemberian motivasi menurut Hasibuan H. Malayu S. P (2018:97) yaitu: (1) Gairah dan semangat kerja pegawai, (2) Moral dan kepuasan kerja pegawai, (3) Produktivitas kerja pegawai, (4) Loyalitas dan kestabilan pegawai pada organisasi, (5) Kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, (6) Mengefektifkan pengadaan pegawai, (7) Suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) Kreativitas dan partisipasi pegawai yang tinggi, (9) Tingkat kesejahteraan pegawai yang tinggi, dan (10) Tingginya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk meneliti fenomena yang sudah terjadi dan kemudian mencoba mencari keterkaitannya dengan variabel lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistic

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas, linearitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	54.98	43.60	66.35
	Std. Deviation	4.745	2.808	6.391
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.191	.127
	Positive	.072	.191	.109
	Negative	-.126	-.112	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.795	1.205	.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.552	.109	.540

a. Test distribution is Normal.

Tabel 2. Uji Linieritas Kinerja Terhadap Kepemimpinan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1357.600	17	79.859	7.460	.000
		Linearity	1134.528	1	1134.528	104.986	.000
		Deviation from Linearity	223.072	16	13.942	1.302	.278
	Within Groups		234.500	22	10.705		
Total			1593.100	39			

Tabel 3. Uji Linieritas Kinerja Terhadap Motivasi

ANOVA Table

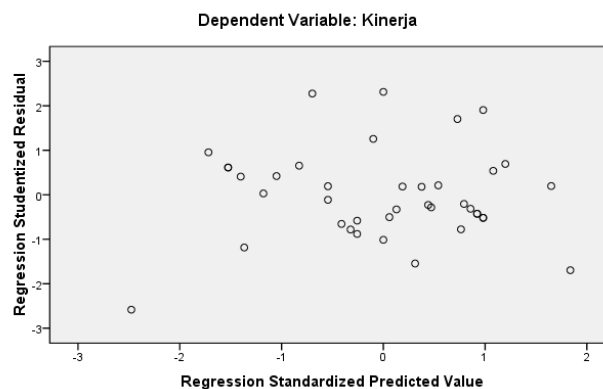
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Groups (Combined)	698.667	9	77.630	2.604	.024
Motivasi Linearity	370.526	1	370.526	12.428	.001
Deviation from Linearity	328.141	8	41.018	1.376	.247
Within Groups	894.433	30	29.814		
Total	1593.100	39			

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.493	8.681		.287	.776		
Kepemimpinan	.867	.104	.779	8.300	.000	.823	1.215
Motivasi	.352	.214	.155	1.649	.108	.823	1.215

Scatterplot



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.493	8.681		.287	.776
Kepemimpinan	.867	.104	.779	8.300	.000
Motivasi	.352	.214	.155	1.649	.108

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 2.493 + 0.867 X_1 + 0.352 X_2$$

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*). Atau bisa diganti dengan Uji metode *Stepwise*.

Berdasarkan dari table 5 diatas koefisien regresi kepemimpinan dengan nilai h-hitung 8.300 dan nilai Sig 0.000 < 0.05 atau lebih kecil dari 0.05, artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Serang .Sedangkan koefisien regresi motivasi dengan nilai t-hitung 1.649 dan nilai Sig 0.108 > 0.05 atau lebih besar dari 0.05, artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Serang.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,04. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel "Anova", seperti contoh saya:

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1164.928	2	582.964	50.494	.000 ^a
Residual	427.172	37	11.545		
Total	1593.100	39			

Berdasarkan hasil output SPSS pada table 4.13 di atas dapat dilihat dimana nilai F hitung 50.494 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ atau lebih kecil dari 0,05 yaitu Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Serang.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.717	3.398

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari analisis di atas diperoleh R^2 sebesar 0,732 merupakan indeks determinasi, yakni presentase yang menyumbangkan pengaruh kesesuaian kualitas dan kepuasan terhadap loyalitas karyawan. R square sebesar 0,732 menunjukkan bahwa 73,02% loyalitas dipengaruhi oleh variabel kualitas dan kepuasan sedangkan sisanya 26.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik suatu kesimpulan dari hasil analisa yang telah penulis lakukan, adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini : (1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama kepemimpinan secara parsial menunjukan dengan nilai t_{hitung} 8.300 dan Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. (2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, motivasi secara parsial menunjukan nilai t_{hitung} 1.649 dan Sig 0,108 lebih besar dari 0.05 artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Dengan demikian H_0 diterima (3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, variabel kepemimpinan dan

variabel motivasi secara bersama-sama atau simultan dengan nilai F_{hitung} 50.494 dan Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Dengan demikian H_0 ditolak

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik suatu kesimpulan dari hasil analisa yang telah penulis lakukan, adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini : (1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama kepemimpinan secara parsial menunjukkan dengan nilai t_{hitung} 8.300 dan Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. (2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, motivasi secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} 1.649 dan Sig 0,108 lebih besar dari 0.05 artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Dengan demikian H_0 diterima (3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara bersama-sama atau simultan dengan nilai F_{hitung} 50.494 dan Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Dengan demikian H_0 ditolak.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Hamzah, B. Uno. 2009. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan H. Malayu S. P. 2008. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Harinandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Muhammad, Fadel., K. Toruan Rayendra L. 2009. *Reinventing Local Goverment, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Robbins Stephen P., 2006. *Organizational Behaviour*. 10th Edition. Jakarta: Gramedia Jakarta.
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE–Yogyakarta.

- Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wilhelmus, Andiyanto. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur*. Skripsi. FE Universitas Diponegoro.