

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA AGAM

Yimmi Syavardie

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Agam. Berdasarkan hipotesis bahwa ada dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi positif dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Agam.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja), sedangkan variabel Y (kinerja karyawan). Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas dan hipotesis uji yang digunakan adalah analisis Rank Spearman.

Analisis Spearman Rank hasil yang diperoleh, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan sebagai akibat atas 0,662 lebih dari 50% dan mendekati 1. Begitu juga dengan variabel motivasi (X2) memiliki hubungan dekat dengan kinerja karyawan di Kementerian Pemuda dan Olahraga Agam dengan nilai 50% di atas 0,624.

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance the Department of Education, Youth and Sports Agam. Based on the hypothesis that there is in this study, suggesting that the style of leadership and motivation positive and significant impact on the performance of employees of the Department of Education, Youth and Sports Agam.

Variables used in this research is variable X1 (leadership style) and X2 (work motivation), while the variable Y (employee performance). Instrument test used in this study is to test the validity and reliability test and hypotheses test used are Spearman Rank analysis.

Spearman Rank analysis of obtained results, the leadership style variable (X1) has a close relationship with the employee's performance as a result above 0,662 over 50% and is approaching 1. Likewise with the motivation variable (X2) has a close relationship to the performance of employees in Ministry of Youth and Sport Agam with a value of 50% above 0,624.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kurun waktu akhir-akhir ini kinerja para penyelenggara instansi pemerintah lebih banyak mendapat sorotan ketimbang pujian oleh banyak masyarakat, atau pun lembaga-lembaga yang bertugas mengawasi jalannya roda pemerintahan, dan begitu juga tanggapan para media, baik itu media elektronik maupun media cetak, semua mencera terhadap lemahnya pelayanan yang dilakukan oleh para penyelenggara negara terhadap masyarakat, dan di beberapa sektor publik juga sering digambarkan tentang pelaksanaan pelayanan aparatur negara terhadap masyarakat sangat tidak produktif dan tidak efisien.

Kondisi ini betul-betul sangat memiriskan hati setiap penyelenggara roda pemerintahan terutamanya yang bergerak di sektor pelayanan publik. Maka tuntutan terhadap setiap penyelenggara negara agar berkinerja baik sangatlah diharapkan, utamanya bagi para pemimpin beserta aparatur negara sejak dari pusat sampai daerah untuk dapat memperlihatkan kualitas kerjanya dalam menjalankan roda pemerintahan di semua sektor yang ada.

Gejolak masyarakat yang berakar pada ketidakpuasan dan berujung pada perbuatan yang kurang terpuji, seperti maraknya demonstrasi dilakukan oleh para mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi baik negeri maupun swasta, kiranya akan dapat membangunkan setiap penyelenggara pemerintahan di tanah air yang kita cintai ini, dapat menjadikannya sebagai cumeti yang berujung pada kesadaran para penyelenggara administrasi publik.

Tuntutan yang semakin tinggi yang berujung pada pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan pada mereka. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah.

Disisi lain, organisasi sektor publik sering digambarkan tidak produktif, tidak efisien, lainnya.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai karakter, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pribadi pemimpin tersebut. Sebab gaya kepemimpinan seseorang akan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam menjalankan aksi kepemimpinannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa para ahli yang menyampaikan tentang kepemimpinan, bahwa gaya kepemimpinan tersebut dapat dikelompokkan kedalam beberapa jenis, diantaranya 1. Gaya Otoriter, 2. Gaya pengasuh, 3. Gaya Berorientasi, 4. Gaya Partisipatif. Keempat gaya tersebut menurut pengamatan yang penulis lakukan ditempat dimana penulis melakukan penelitian yakni di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam Propinsi Sumatera Barat dan umumnya para pemimpin dinegara yang pluralistis ini, namun gaya kepemimpinan yang sangat didambakan oleh masyarakat kita adalah *Gaya Partisipatif* dikarenakan gaya dalam gaya partisipatif ini pemimpin tidak memaksakan kehendak pada bawahannya, melainkan pemimpin selalu mengharapkan saran-saran yang disertai ide-ide yang cemerlang dari segenap bawahannya sebelum dijadikan sebagai suatu keputusan. Justru itulah setiap pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinannya yang hendak dijalankan, agar para bawahan tidak ragu-ragu dalam menyikapinya.

Gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh pada motivasi para pegawai yang berada dibawah kepemimpinannya, maka dalam sebuah organisasi seorang pemimpin tidak perlu emosional dalam menghadapi para bawahannya, karena emosi tersebut tidak akan dapat memotivasi para bawahan dalam bekerja. Motivasi kerja akan berdampak kepada kepuasan seseorang dalam bekerja. Dalam artian kalau seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya

oleh pihak lain atau atasan itu akan menjadi kepuasan tersendiri bagi orang yang melakukan pekerjaan tersebut.

Motivasi dapat disebut sebagai dorongan yang datang dari pihak lain untuk menjadikan seseorang berbuat lebih baik dari sebelumnya. Jadi motivasi sangatlah diperlukan sekali bagi seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Maka motivasi yang baik adalah motivasi yang dapat memberikan responsif yang positif pada seseorang untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya. Maka motivasi kerja dalam sebuah unit organisasi baik dilembaga pemerintahan maupun kalangan perusahaan swasta perlu dijadikan perhatian yang serius dari pihak pengambil keputusan. Kalau setiap pengambil keputusan betul-betul memperhatikan motivasi dari setiap pemimpin pada bawahannya, dalam hal ini penulis sangat yakin intensitas kerja pada lembaga tersebut akan bertambah.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya sasaran (Robbins, 2008). Sehingga, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu: yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai (Veithzal Rivai, 2004). Selanjutnya menurut Rivai lagi, kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu :

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain, baik itu bawahan maupun pengikut.
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut atau anak buah. (Fuad Mas'ud, 2004).

Motivasi Kerja

Zainun (2000) menjelaskan motivasi ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, maupun adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Kinerja

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Lebih lanjut, kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar "kerja" yang diterjemahkan dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.

Menurut Fuad Mas'ud (2004), kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

1. Kuantitas keluaran,
2. Kualitas keluaran, jangka waktu keluaran,
3. Kehadiran di tempat kerja,
4. Sikap kooperatif.

Dessler (2009) berpendapat: kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi (institusi) dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan seorang manajer. Bahkan dapat juga berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja.
3. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai *setting sosial* atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti.

Jenis data

Aktivitas penelitian tidak bisa terlepas dari keberadaan info yang merupakan bahan utama untuk membuat gambaran spesifik tentang objek penelitian. Data penelitian bisa berasal dari berbagai hal yang dikumpulkan dengan memakai berbagai teknik selama proses penelitian berlangsung, diantaranya yaitu : data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam.

Sampel Penelitian Sensus, Arikunto (2000:117) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Selanjutnya Arikunto mengatakan, jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian sensus.

Variabel Penelitian

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).
2. Variabel bebas (*Independent Variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah: gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	36	47,36
2	Perempuan	40	52,63
	Jumlah	76	100

Sumber : Data primer 2015.

Berdasarkan pengelompokkan jenis kelamin pada Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa, laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 47,36% dan perempuan sebanyak 40 orang dengan persentase 52,63%. Dalam hal ini dapat disimpulkan

bahwa pada umumnya responden pada penelitian ini adalah didominasi berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2
Hasil Uji Rank Spearman

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Pegawai
Gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.456*	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	76	76	76
Motivasi	Pearson Correlation	.456**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	76	76	76
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.662**	.624*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	76	76	76

Dari hasil perhitungan Rank Spearman diatas dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai karena hasil Rank Spearman X_1 di atas 0.662 lebih dari 50 % dan sudah mendekati 1. Begitu juga dengan variabel motivasi (X_2) memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam dengan nilai 0,624 diatas dari 50%. Sedangkan nilai Probabilitas kedua variabel

tersebut dibawah 0,05 atau $< 0,05$. Dasar pengambilan keputusan dari analisis Rank Spearman ini adalah :

- Jika probabilitas $> 0,05$ H_0 diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan)
- Jika probabilitas $< 0,05$ H_0 ditolak (ada pengaruh yang signifikan)

Setelah melalui pengujian hipotesis, maka ternyata ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Agam.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam,
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam,
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1984). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. PT Bina Aksara. Jogjakarta.
- Basri dan Rivai (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Cochran, William G. (1991). *Teknik Penarikan Sampel*. Edisi Ketiga Bahasa Indonesia. UI-Press. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia buku 1: Indeks*, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep Dan Aplikasi*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Popham, W, James. (1978). *Evaluation in Education: Current Applications*. University of California, Los Angeles
- Puwanto, M. Ngalim. (2001). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Rosda Karya. Bandung
- Robbins, Stephen P, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiono, (2006). *Metode Penelitian Bisnis dan Akutansi, Pendekatan*

Kuantitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.

Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara: Jakarta.