

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR CAMAT UBUD**

Ni Nengah Suarni¹, Ni Nyoman Sudiyani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

¹e-mail: dewichandra28@gmail.com

Abstrak: Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Pemimpin harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada Kantor Camat Ubud secara simultan dan parsial. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 49 pegawai kantor Camat Ubud. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Kata kunci : gaya kepemimpinan; motivasi kerja; kinerja pegawai

Abstract: The success of an organization is greatly influenced by the performance of its employees. Every organization and company will always strive to improve the performance of its employees, with the hope that what will be achieved by the organization's goals. Various efforts carried out by the organization in improving the performance of its employees, for example through education, training, compensation, motivation, and leadership style. A leader is someone who has a certain position in the organizational hierarchy. Leaders must be able to make planning, organizing, and monitoring and effective decisions. Leadership always involves other people, therefore it can be said that where there are leaders there are followers who must be able to influence their employees to achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on the Office of the Head of Ubud District simultaneously and partially. This research is a quantitative study. The type of sampling used is a saturated sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 49 employees of the Ubud Sub-district office. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

Keywords: leadership style; work motivation; employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005) dan (Arianta & Kartika, 2019). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang sederhana, sebab kinerja pegawai bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada sejumlah variabel atau faktor-faktor yang memengaruhinya. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan *output* yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004). Seorang pemimpin harus dapat mengerti dengan situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin selain itu Peningkatan kinerja karyawan tak lepas dari peran aktif pimpinan didalam memimpin karyawannya serta melakukan sistem manajemen yang baik. Selain dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan organisasi, selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Dimana seseorang akan dapat melakukan kegiatan apabila ada keinginan yang timbul dari dalam diri orang tersebut (Thoha, 2011) dan (Pebriani & Santosa, 2019).

Dari 7 Kantor Camat di Kabupaten Gianyar mengapa peneliti memilih Kantor Camat Ubud karena menurut masyarakat di Kabupaten Gianyar Kantor Camat Ubud adalah salah satu kantor camat yang memiliki nilai tinggi dari pengunjung masyarakatnya, dan dari beberapa observasi yang dilakukan peneliti dengan beberapa staf di Kantor Camat Ubud, ada beberapa pegawai tidak tetap dan pegawai magang yang akan di teliti tingkat kinerja pegawai begitupun dengan pegawai yang sudah tetap yang berjumlah 49 pegawai di Kantor Camat Ubud. Berdasarkan pada hasil pengamatan pada Kantor Camat Ubud, penulis melihat masih adanya masalah yang berkaitan dengan disiplin pegawainya. Misalnya dalam hal mematuhi peraturan jam kerja, keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi, pulang sebelum jam kerja selesai (Aditya & Sumartana, 2019).

Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, masih banyak pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk menghasilkan pelayanan yang memuaskan karena perhatian yang terbagi dengan kegiatan-kegiatan diluar kewajibannya sebagai pelayan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ubud.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian untuk mengetahui keberadaan hubungan suatu variabel penelitian dan kaitannya dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Ubud sebanyak 49 orang pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Seluruh populasi sebanyak 49 orang pegawai dijadikan sampel sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert*. Teknik analisis data dalam penelitian terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi simultan (F-test) dan uji signifikansi parsial (t-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Ket
Gaya kepemimpinan	X1.1	0,971	Valid
	X1.2	0,981	Valid
	X1.3	0,967	Valid
Motivasi kerja	X2.1	0,991	Valid
	X2.2	0,972	Valid
	X2.3	0,493	Valid
	X2.4	0,972	Valid
	X2.5	0,991	Valid
Kinerja	Y1	0,611	Valid
	Y2	0,493	Valid
	Y3	0,775	Valid
	Y4	0,611	Valid
	Y5	0,496	Valid

Sumber : Data diolah,2019

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, maka semua variabel memiliki korelasi di atas 0,3 sehingga instrumen tersebut adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Ket
Gaya kepemimpinan	0,971	Reliabel
Motivasi	0,975	Reliabel
Kinerja	0,790	Reliabel

Sumber: data diolah,2019

Berdasarkan Tabel 2 didapat nilai alpha Cronbach diatas 0,6 sehingga dapat dinyatakan semua variabel adalah reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7,554	1,598
1 X ₁	0,495	0,099
X ₂	0,301	0,068

Sumber: data diolah,2019

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 3 di atas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi: $Y = 7,554 + 0,495 X_1 + 0,301 X_2$. Berdasarkan nilai a, b₁, b₂ diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud memberikan informasi bahwa: a = 7,554, Apabila variable gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerj (X₂) memiliki nilai nol (0), maka nilai dari Y sebesar 7,554, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 7,554, yaitu sebesar bilangan konstanta (a). b₁ = 0,495, Apabila variabel gaya kepemimpinan (X₁) dinaikan satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,495, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X₂) konstan, artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. b₂ = 0,301, Apabila variabel motivasi kerja (X₂) dinaikan satu-satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,301, dengan asumsi variabel proses rekrutmen (X₁) konstan, artinya apabila motivasi kerja diturunkan maka kinerja akan menurun.

4. Analisis Determinasi

Analisis Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square
1	0,739	0,546

Sumber: data diolah,2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS pada Tabel 4 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,546. Ini berarti besarnya variasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% ditentukan oleh variabel lain diluar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Analisis Uji t (*t-test*)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik (t-test) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Model	t	Sig.
(Constant)	4,727	.000
1 X ₁	4,979	.000
X ₂	4,437	.000

Sumber: data diolah,2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5 diperoleh t_1 -hitung = 4,979 > t-tabel = 1,66 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 dan gambar 5.2 diperoleh t_2 -hitung = 4,437 > t-tabel 1,66 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.

6. Analisis Uji F (F-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (F-test) dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test) pada tabel Anova

Model	F	Sig.
1 Regression	27,683	0,000
Residual		
Total		

Sumber: data diolah,2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7 dan gambar 1 diperoleh $F_{hitung} = 27,638 > F_{tabel} = 3,1$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi. $0,000 < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Hasil uji statistik F penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.

SARAN

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka pada variabel gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan pada hal kemampuan pimpinan dalam menginspirasi bawahan dalam bekerja. Berkaitan dengan proses motivasi kerja hendaknya karyawan bisa meningkatkan kerjasama dalam tim, upaya yang bisa dilakukan yaitu dengan lebih intensif melakukan acara kebersamaan dalam organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang bersedia membantu dan memberikan informasi yang diperlukan pada penelitian ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada para pihak yang membantu dalam selesainya tulisan ini.

REFERENSI

- Aditya, V. A., & Sumartana, I. M. (2019). Pengaruh Leverage dan Profitabilitas Terhadap Return Saham Pada PT. Semen Gresik Surticon Buana Perkasa Tbk. Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(1), 51-64.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. RemajaRosda Karya, Bandung.
- Anoraga, P. (2004). *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang Rineka Cipta. CV Mandar Maju.
- Ali, Hasan. (2008). *Marketing*. Yogyakarta. Media Pressindo.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.

- Agung Setiawan. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Arianta, I. K. L., & Kartika, I. M. (2019). Pengaruh Promosi Melalui Media Sosial Dan Word Of Mouth Terhadap Volume Penjualan Pada Media Komputer Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(1), 31–40.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Griffin, 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior. Seventh Edition*. McGraw-Hill.
- Pebriani, N. P. E., & Santosa, I. M. (2019). Pengaruh Metode Assesment Center Terhadap Pengembangan Karir PT Tirta Investama Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(1), 65–71.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, konsep dasar dan aplikasinya* Rajawali Pers. Jakarta.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.