

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN GRATITUNON

Siti Hikmatul Iklima, Muhammad Tahajjudi Ghifary, Dwita Laksmi Rachmawati

Universitas Merdeka Pasuruan
e-mail : hikmatuliklima@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Gratitunon. Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara serta pengumpulan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Latar Belakang

Dalam organisasi pemerintahan, berhasil atau tidaknya pencapaian misi dan operasional pemerintahan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Tata pemerintahan yang baik akan tercapai apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan kapasitas organisasi nasional yang memadai. Namun jika kepemimpinan yang lemah maka akan menjadi salah satu penyebab keruntuhan kinerja pegawai. Keberadaan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perkembangan yang terjadi pada suatu tata pemerintahan. Pemimpin yang dapat memotivasi pegawai dengan baik merupakan pemimpin yang memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dan mampu memenuhi tugasnya dengan baik. Jika pada era perkembangan teknologi saat ini tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai maka akan sulit bagi pemerintahan untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi bergantung pada kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan pemerintahan adalah salah satu jenis kepemimpinan di bidang pemerintahan atau kepemimpinan yang

dijalankan oleh pejabat-pejabat yang dijalankan (Pamudji, 2010). penggunaan istilah tersebut dalam penelitian ini mengacu pada tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah di Kelurahan Gratitunon, Kecamatan Grati, Kabupaten Pasuruan. Oleh karena itu, tata kelola pemerintahan pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari konsep dan teori tentang kepemimpinan secara umum. Oleh karena itu, tata kelola pemerintahan merupakan penerapan dasar-dasar kepemimpinan secara umum dalam kerangka sistem organisasi pemerintahan Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Motivasi merupakan upaya untuk mendorong diri sendiri menjadi jauh lebih baik dan mempengaruhi orang lain di tempat kerja agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan secara optimal sehingga visi dan misi tata kelola berhasil dijalankan.

Kinerja merupakan gambaran sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuan atau sasarannya sebagai visi, misi dan strateginya, serta menunjukkan derajat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah

ditentukan. Pentingnya hubungan antara pemimpin dan pegawai ditempat kerja adalah dapat berkontribusi dengan baik dalam membangun dan menjalin hubungan kerja yang baik ditempat kerja.

Tata Pemerintahan di Kelurahan Gratitunon, Kecamatan Grati, Kabupaten Pasuruan adalah objek yang digunakan untuk penelitian ini. Seperti yang diketahui bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat kerja daerah kabupaten di bawah kecamatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Hubungan kerja kecamatan dengan kelurahan bersifat hierarki. Pembentukan kelurahan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintah kelurahan secara berdaya guna, berhasil guna dan pelayanan terhadap masyarakat yang sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Mawardi, 2020)

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam kinerja pegawai yang menjalankan perubahan untuk perkembangan dan kemajuan di Kelurahan Gratitunon karena setiap gaya kepemimpinan pasti akan berdampak pada motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawainya sehingga memberikan efek pelayanan yang baik kepada masyarakat di Kelurahan Gratitunon.

Pemerintahan Kelurahan Gratitunon, Kecamatan Grati, Kabupaten Pasuruan yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, pegawai Kelurahan Gratitunon harus lebih baik dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Namun sayang pada prakteknya, sering kali ditemukan pegawai yang tidak

bekerja dengan sebagaimana mestinya yang telah ditetapkan atau ditugaskan oleh pimpinan. Misalnya saja para pegawai seringkali datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Kebanyakan pegawai Kelurahan Gratitunon tidak bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Disinilah seharusnya peran pemimpin yang terpenting untuk menangani masalah tersebut. Dan berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang dapat memperkuat argumentasi tersebut, juga mengatakan bahwa permasalahan yang sama ditempat yang berbeda terkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang salah satunya mempengaruhi disiplin kerja terutama dalam hal kurangnya disiplin kerja antar pegawai dan perangkat desa lainnya.

Hal yang sama dikemukakan oleh penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Menuh & Saraswatini, 2023).

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Apakah ada pengaruh signifikan secara simultan dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah ada pengaruh signifikan secara simultan dari Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh signifikan secara parsial dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai?

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dari fenomena yang ada dan apa makna dari data dibalik fenomena tersebut. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian dengan menggunakan desain kualitatif dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Gratitunon”

Studi Literatur

Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas pemerintahan yang dilimpahkan oleh camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. hubungan kerja kecamatan dan kelurahan bersifat hierarki. Pembentukan kelurahan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan penyelang - garaan pemerintah kelurahan secara efektif dan efisien, serta dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dari kemajuan pembangunan.

Sesuai dengan pengaturan mengenai kecamatan dan kelurahan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2018 tentang kecamatan dan kelurahan pada Pasal 25 PP Nomor 17 Tahun 2018. Tugas kelurahan juga tercantum pada peraturan bupati pasuruan nomor 69 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan dan kelurahan di kabupaten pasuruan (K.P. Hukum, 2016)

Gaya Kepemimpinan

Pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. cara lain untuk mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah sebagai serangkaian perilaku dan taktik favorit yang sering digunakan ketika mengelola suatu organisasi. Gaya kepemimpinan terkait dengan karakter seorang pemimpin atau kepribadiannya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan setiap orang dalam mengelola organisasi tidaklah sama. Seorang pemimpin berhasil, karena itu bukanlah karakternya (Suwarno & Bramantyo, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno & Bramantyo, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sahervian et al., 2019) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Jika kepemimpinan baik maka

kinerja pegawai juga akan baik. Begitu pula sebaliknya.

Rivai (2018:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap organisasinya, berikut beberapa indikator menurut Rivai (2018:53):

1. Kemampuan bekerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berdasarkan istilah di atas bahwa dapat dipastikan Motivasi yang baik akan membuat pegawai merasa puas dan bersemangat dengan pekerjaannya, sehingga akan membawa kemajuan dan perluasan yang besar dalam organisasi. Pemimpin akan memberi intensif atau stimulus kepada setiap pegawainya. Hal itu dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja semakin baik dalam melaksanakan kewajibannya.

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2015:154) indikator yang mempengaruhi Motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*)
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
4. Penghargaan dan pengakuan (*esteem or status needs*)
5. Aktualisasi diri (*self- actualization*)

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam tata pemerintahan sangat penting untuk memperhatikan kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai berpengaruh terhadap kemajuan organisasi yang telah dicapai saat ini. Hasil kinerja dari pegawai adalah jawaban terhadap berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin harus mengetahui sejauh mana kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan cepat (Sartika, 2020).

Menurut Chasanah & Rustiana (2017), adapun indikator kinerja pegawai yaitu: kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan kelurahan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Data diperoleh dari hasil menyebar kuesioner ke seluruh pegawai Kelurahan Gratitunon, Kecamatan Grati, Kabupaten Pasuruan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kelurahan Gratitunon dengan jumlah 52 pegawai yang didapat dari data asli Kelurahan Gratitunon, Kecamatan Grati, Kabupaten Pasuruan.

Arikunto (2017:173) menjelaskan bahwa yang dimaksud sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang

dimiliki oleh populasi. Arikunto (2017: 173) mengemukakan bahwa apabila subjeknya ≤ 100 , maka seluruh populasi bisa dijadikan sampel penelitian, tetapi subjeknya ≥ 100 maka dapat diambil 10 – 15% atau 15 -25%. Berdasarkan paparan diatas maka untuk penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel populasi, dikarenakan jumlah populasinya < 100 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 pegawai yang menjadi responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam informasi mengenai jenis kelamin. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Perempuan	15	41%
Laki - laki	37	59 %
Jumlah	52	100%

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan dari data diatas bahwa distribusi komponen responden perempuan 15 responden (41%) sedangkan yang laki-laki 37 responden (59%). Ini dapat ditunjukkan bahwa setidaknya dalam penelitian ini telah terwakili secara merata oleh kedua kelompok laki-laki dan perempuan yang menjalankan organisasi.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.833	.923**
Sig. (2-tailed)		.000	.004
N	40	40	40
X2 Pearson Correlation	.833	1	.795**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	40	40	40
Y Pearson Correlation	.923**	.795**	1
Sig. (2-tailed)	.004	.000	
N	40	40	40

Sumber: data diolah (2023)

Dapat dilihat dari hasil persentase SPSS diatas bahwa terdapat hubungan antara X1, X2 dan Y

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,838	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,625	Reliabel
Kinerja (Y)	0,784	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan software IBM SPSS versi 25 dengan *Standar Cronbach's Alpha* sebesar 0,60

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Tolerance	VIF
,306	3,267
,306	3,267

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat menunjukkan nilai VIF dibawah 10. Hal ini berarti bahwa diantara variabel independen dalam penelitian ini memiliki hubungan satu sama lainnya.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,925 ^a	,855	,851	,938	2,371

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,925 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai statistik t hitung	Nilai signifikansi	Keterangan
X1	Y	10.138	0.000	Menolak H0
X2	Y	1.017	0.000	Menolak H0

Sumber: data diolah (2023)

Karena nilai signifikansi, 0,05 maka H0 ditolak. Jadi, kesimpulannya ada pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y.

Uji Simultan

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai statistik F hitung	Nilai signifikansi	Keterangan
X1	Y	15.513	0.000	Menolak H0
X2	Y	3.376	0.000	Menolak H0

Sumber: data diolah (2023)

Karena nilai signifikansi, 0,05 maka H0 ditolak. Jadi, kesimpulannya ada pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di Kelurahan Gratitunon.

DAFTAR PUSTAKA

- Chasanah, I., & Rustiana, A. 2017. Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Rivai Veithzal & Mulyadi Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sartika, Y. M. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. Danapati abinaya investema (jaktv)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Refika Aditama

- Mawardi. 2020. The Effect Of Headmaster Leadership Style Towards Vocational High School Teachers' Work Satisfaction, Work Motivation And Performance In East Kalimantan, Indonesia." *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. <https://doi.org/10.18551/rjoas> 6 (2020).
- Pamudji, S. 2010. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bina Aksara. Jakarta.
- Sahervian, R. R., Adi, W. B., & Sunarto. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(2), 1-20.