

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

Siti Marina AZ*, Ratna, Siti Maisarah

Program Studi Manajemen UGK Muara Bulian-Jambi

*Correspondence: sitimarlinaazz@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dalam motivasi kerja guru terhadap kinerja staf di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.406 terhadap kinerja.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja guru, kinerja guru

Abstract. This research aims to determine the influence of leadership style on teacher work motivation on staff performance at the Jambi Provincial Education Office. This research includes quantitative descriptive research. The population of this study was 60 people. The research results show that leadership style and motivation have a significant influence on performance, with an Adjusted R Square value of 0.406 on performance.

Keywords: leadership style, teacher work motivation, teacher performance

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik dan tidaknya sebuah organisasi tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik dari bawahannya. Menurut Gopal & Chowdhury (2014) bahwa gaya kepemimpinan secara ekstensif mampu mempengaruhi komitmen karyawan dan dedikasinya dalam bekerja sehingga akan membuatnya bekerja optimal. Kinerja yang optimal yaitu kerja menurut standar demi mendukung tujuan organisasi. Menurut Rawung (2013) pimpinan itu menjadi penentu motivasi kerja karyawan. Jadi kalau pimpinan mampu memotivasi pegawai maka akan membuat kinerja pegawai juga optimal. Staf yang menjadi bagian dari organisasi kerja dituntut agar dapat menunjukkan dirinya sebagai pegawai yang berwibawa, bermental baik, berdaya guna, dan sadar akan tanggung jawabnya. Maka dari itu dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu menjalin kerja sama yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan.

Keluhan yang sering dirasakan oleh para pegawai dengan sikap gaya kepemimpinan yang selalu menonjolkan dirinya adalah seorang pemimpin sehingga disitulah terlihat para pegawai ini kurang termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Para pegawai ini sangat tidak nyaman terhadap sikap yang terlalu keras dan egois. Gaya kepemimpinan

seorang pimpinan yang seperti itu, staf sering mengalami kesalah pahaman dengan seorang pemimpin dan sering merasa tertekan dengan tingkat kerja yang tinggi serta sifat temperament dari pimpinan. Dengan ini peneliti pun melakukan penelitian untuk mengetahui motode gaya kepemimpinan yang di gunakan dalam memotivasi kinerja pegawai supaya terjalin hubungan kerja yang baik dan dapat memberikan efek positif untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Apabila tidak terjalin hubungan yang baik dan apabila proses dalam pembentukan motivasi tidak dapat dilakukan secara bersamaan dengan rasa saling membutuhkan, saling mendorong terutama dalam hal memotivasi kerja pegawai, dalam mencapai tujuan yang diharapkan bersama (Mangkunegara, 2009); Fadillah et al (2013). Kinerja merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Penilaian kinerja adalah “suatu sistem melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai yang sesuai dengan kinerja mereka masing-masing kepada perusahaan (Handoko, 2006). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dalam motivasi kerja guru terhadap kinerja staf di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode

deskriptif kuantitatif. Menurut Sumantri dan Muhidin (2006) metode deskriptif membahas cara- cara pengumpulan data, penyederhanaan angka-angka pengamatan yang di peroleh (meringkas dan menyajikan), serta melakukan pengukuran pemusatan dan penyebaran data untuk di memperoleh informasi yang lebih menarik, berguna dan mudah di pahami. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah staf di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang berjumlah 300 orang yang terdiri dari pegawai 200 orang dan honorer sebanyak 100 orang.un yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah staf di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang berjumlah 300 orang yang terdiri dari pegawai 200 orang dan honorer sebanyak 100 orang. Sampel yang diambil dari populasi yang ada di ambil sebanyak 300 orang responden yang terdiri dari pegawai, dari 300 orang di ambil populasi 20% jadi berjumlah 60 orang. Untuk penilaian variabel gaya kepemimpinan (x_1) yang di jadikan responden adalah staf, sedangkan untuk variabel motivasi kerja (x_2) dan kinerja (y) yang di jadikan respondnnya adalah Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dan staf. Dalam penelitian ini, sesuai dengan variabel yang diteliti, maka indeks penilaian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Indeks Skala Pengukuran

Indeks	Penilaian
$1,8 \leq 2,6$	Kurang Setuju
$2,6 \leq 3,4$	Cukup Setuju
$3,4 \leq 4,2$	Setuju
$4,2 \leq 5,0$	Sangat Setuju

Sumber: Sumantri dan Muhidin (2006)

HASIL

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0.998	0.25	Valid
	2	0.998	0.25	Valid
	3	0.998	0.25	Valid
	4	0.955	0.25	Valid
	5	0.998	0.25	Valid
Motivasi Guru	1	0.287	0.25	Valid
	2	1,000	0.25	Valid
	3	0.285	0.25	Valid
	4	0.324	0.25	Valid
	5	0.324	0.25	Valid
Kinerja Guru	1	0.786	0.25	Valid
	2	0.914	0.25	Valid
	3	0.914	0.25	Valid
	4	0.915	0.25	Valid
	5	0.715	0.25	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 dapat diketahui semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini. Tabel 2 dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel lebih besar

dari nilai *Cronbach alpha* dari pada tingkat signifikansinya. Hal ini membuktikan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	r Tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.502	0,5	Reliabel
2	Motivasi Kerja Guru	356	0,5	Reliabel
3	Kinerja Guru	137	0,5	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,448	2,232		6,920	,081
Gaya Kepemimpinan	,165	,094	,226	1,744	,087
Motivasi	,190	,135	,086	,664	,509

Sumber: data olahan

Hasil perhitungan regresi linear berganda pada Tabel 3 diperoleh persamaan $Y = 15,448 + 0,165 + 0,190$. Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai $a = 15,448$; artinya apabila variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi bernilai 0 (Nol), maka tingkat kinerja guru adalah sebesar 15,448 dengan asumsi variable lain tetap.
2. Koefisien $X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan} = 0,165$; artinya apabila variable Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu satuan, maka variable kinerja guru meningkat sebesar 0,165, dengan asumsi variable lain tetap
3. Koefisien $X_2 = \text{Motivasi Kerja} = 0,190$; artinya apabila variable Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan, maka variable kinerja

staf meningkat sebesar 0,190, dengan asumsi variable lain tetap

Tabel 3 juga menjelaskan hasil uji t sebagai berikut.:

1. Nilai t hitung dari koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 1.195; karena t hitung $1.195 < 1.70329$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja staf di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
2. Nilai t hitung dari koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 2.269; karena t hitung $2.269 > 1.70329$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja staf di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Tabel 4
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43.873	2	21.936	10.909	.000 ^b
Residual	54.294	27	2.011		
Total	98.167	29			

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan hasil uji F, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, yang dibuktikan dengan nilai F-hitung 10.909 lebih besar dari F-tabel. Tabel 5 dapat diketahui nilai

R^2 (*R Square*) sebesar 0.406 ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 40.6 % terhadap kinerja staf di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Sedangkan 59.4 % di pengaruhi variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.406	1.418

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dengan kontribusi sebesar 40,6% terhadap variabel kinerja. Sementara secara parsial hanya variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fadillah, Bayu, 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik*
- Ficke H Rawung, 2013, The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University). *Journal of Business and Management*. 15(1)
- Gopal, R and Chowdhury, R. G. 2014. Leadership Styles and Employee Motivation. *International Journal of Research in Business Manajemen*
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sumantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia