



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Puslatbang Lan Makassar

Karnila Permata Intan^{1*}, Uhud Darmawan Natsir², Zainal Ruma³

¹⁻³ Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Alamat : Jl. A. P. Pettarani, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar

Korespondensi penulis: karnilaintan47@gmail.com*

Abstract, *Leadership traits have an important role in human resource management. A leader must apply a leadership style to manage his subordinates and motivate them so that performance increases. This research aims to determine the partial and simultaneous influence of leadership style and motivation on the performance of Puslatbang KMP LAN RI Makassar employees. This research uses data collection using questionnaire and documentation methods. The population and sample in this study were 67 people. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this research show that leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance at the KMP LAN RI Makassar Training Center and motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar KMP LAN RI Puslatbang Center. Leadership style and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Puslatbang KMP LAN RI Makassar.*

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance

Abstrak, Kepemimpinan memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya dalam mengelola bawahannya dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pusratban KMP LAN RI Makassar. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui metode angket dan dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 67 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Pusratban KMP LAN RI Makassar berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Pusratban KMP LAN RI Makassar pengaruh positif dan signifikan. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusratban KMP LAN RI Makassar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terdiri dari orang-orang yang terlatih dan mampu membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Konsep departemen sumber daya manusia dapat diibaratkan dengan konsep kerja, yang mencakup baik angkatan kerja maupun mereka yang bukan angkatan kerja. Suatu organisasi pada dasarnya adalah kolaborasi setidaknya dua orang untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu, sebuah organisasi juga merupakan kumpulan orang-orang, dan ini adalah cara paling umum untuk membagi pekerjaan di antara orang-orang ini, dan di antara orang-orang ini terdapat struktur kerja sama atau jaringan sosial. Sebab, secanggih apa pun peralatan yang digunakan suatu organisasi, tidak ada artinya jika tidak ada orang yang mengoperasikannya (Zuana, 2014:1). Namun untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi perlu memiliki departemen SDM dengan beragam keterampilan dan kompetensi untuk memastikan seluruh bagian organisasi berfungsi dengan baik.

Pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga mereka harus mengatur bawahannya sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Penting bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk berkomunikasi secara efektif satu sama lain untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dibahas dan dipahami oleh semua anggota.

Menurut Zaharuddin (2021:50), manajemen adalah gaya perilaku atau metodologi yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pertimbangan, sentimen, pandangan, dan perilaku bawahan dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan bagian yang sangat penting untuk membuat karyawan berubah dan mengikuti arahan, terutama sekarang karena sistemnya terbuka untuk semua orang. Seorang pemimpin yang melibatkan karyawannya adalah seorang pemimpin.

Robbins (2016) mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang memiliki otoritas manajerial dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Proses membimbing kelompok menuju suatu tujuan disebut kepemimpinan. Taryaman (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bekerja sama dan bukannya tidak menghormati satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.” Menurut Sari dan Putra (2019:6), gaya inisiatif ditandai dengan kemampuan memutuskan, menginspirasi, berkomunikasi, mengelola bawahan, dan mengendalikan emosi.

Hafidzi dkk (2019) mendefinisikan motivasi sebagai “pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan etos kerja dalam diri orang-orang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan segala daya upaya mereka untuk mencapai kepuasan.” Prinsip yang memberikan motivasi kepada seseorang untuk bekerja adalah motivasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dalam bekerja. Motivasi adalah kekuatan pendorong di belakang mengambil tindakan atau tidak mengambil tindakan, dan dapat bersifat internal atau eksternal, positif atau negatif. Menurut Hasibuan (2016), ada dua jenis motivasi: insentif positif dan hadiah yang diberikan manajer kepada karyawan berkinerja tinggi. Akibatnya, bawahan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka tahu bahwa jika mereka mendapatkan apa yang mereka inginkan, mereka akan bahagia. Sebaliknya, insentif negatif digunakan oleh manajer untuk memotivasi karyawan dengan menghukum mereka karena pekerjaan di bawah standar (prestasi rendah). Karena bawahan takut dihukum, motivasi negatif ini untuk sementara waktu dapat meningkatkan semangat mereka dalam bekerja, namun mungkin tidak bermanfaat dalam jangka panjang.

Kinerja pegawai diartikan oleh Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) dari Siagian sebagai “hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu”. Sedangkan kinerja pegawai menurut Burhannudin dkk menurut Sedarmayanti diartikan sebagai hasil pemenuhan tugas dan tanggung jawab seseorang dalam rangka mencapai sesuatu. Menurut Robbins (2016:260), indikatornya meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemandirian kerja seorang pegawai.

Menurut (Kembau et al. 2018), faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan kerja karyawan. Keterikatan kerja memberikan karyawan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja sangat penting bagi pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan peningkatan keuntungan dalam industri yang semakin kompetitif.

Dalam beberapa tahun terakhir, meningkatnya persaingan di industri telah memaksa banyak perusahaan untuk memikirkan kembali strategi mereka guna meningkatkan kehadiran mereka. Karyawan dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dari kesuksesan perusahaan. Agar sebuah perusahaan berhasil, karyawannya, yang merupakan aset paling berharga, harus terlibat penuh dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (Puslatbang KMP LAN RI Makassar).”

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Puslatbang KMP LAN Makassar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puslatbang KMP LAN Makassar.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puslatbang KMP LAN Makassar.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Puslatbang KMP LAN RI Makassar di Jl. Raya Baruga No.48, Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Obyek penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan melihat persepsi para karyawan.

Untuk mencapai tujuan penelitian dibutuhkan desain penelitian yang tepat yaitu desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Alma (2007:54) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian dari karakteristik populasi. Adapun Populasi dan Sampel dalam penelitian yaitu karyawan Puslatbang KMP LAN RI Makassar yang berjumlah 67 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Hasil Pengamatan yaitu dengan wawancara.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Arikunto (2006:160) menyatakan bahwa uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat kesahihan atau validitas suatu instrumen.

Hasil uji validasi data yang disajikan pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai r hitung > (lebih besar dari) nilai r tabel (0,240) dan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dikatakan seluruh butir pernyataan pada

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 1 Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.60723829
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.043
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

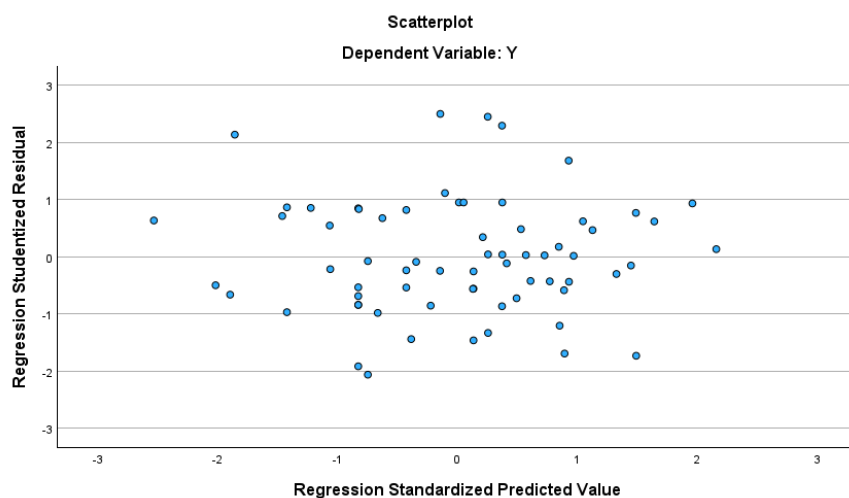
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : data olahan spss 2024

Pada hasil uji statistik non parametrik kolmogorov-Smirnov Test menyatakan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Apabila terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2005:92).



Gambar 1 Uji Multikolinearitas

Sumber : data olahan spss 2024

Pada uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 8,381 dan nilai VIF pada variabel motivasi sebesar 8,381. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada sat7upun variabel independen yang nilai VIF nya lebih dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Dapat dilihat dengan kriteria uji ini bahwa titik- titik pada scatterplot menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu x dan y, titik- titik menyebar dan tidak hanya berkumpul pada satu titik, dan titik- titik pada scatterplot ini tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.199	.336		15.458	<.001
	X1	.300	.013	.451	23.760	<.001
	X2	.487	.016	.563	29.640	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan spss 2024

Dari tabel diatas, hasil perhitungan pengaruh gaya kapamimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 5,199 + 0,300 + 0,487$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 5,199 hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan sebesar 5,199.

b1 = 0,300 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300 kali setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan.

b2 = 0,487 hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,487 setiap kenaikan variabel motivasi.

e. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan (R²) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,899. Hal ini berarti 89,9% kinerja karyawan puslatbang KMP LAN RI Makassar yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), sedangkan sisanya yaitu 10,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing- masing variabel independen secara varsial atau individual terhadap variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $23,760 > t$ tabel $1,99714$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $29,640 < t$ tabel $1,99714$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (f)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $135,435 > F$ tabel $3,13$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien regresi (r) $0,899$ dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar $0,809$ sehingga dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada Puslatbang KMP LAN RI Makassar berada pada kategori sedang dan terdapat hubungan kolerasi positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan. Setelah dilakukan hasil uji t dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puslatbang KMP LAN RI Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Puslatbang KMP LAN RI Makassar, maka H_1 diterima.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Puslatbang KMP LAN RI Makassar, maka H_2 diterima.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puslatbang KMP LAN RI Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti. Dan disarankan agar meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi kelengkapan data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Alma, Buchari. (2007). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. *Edisi Revisi*. Cetakan kelima. CV Alfabeta. Bandung
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan paraktik*. Jakarta: PT Rineka
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Burhannudin, dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8. No. 2. Cipta.
- Hakim, Fachrezi & Hazmanan, Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kembau, J. B., Sendow, G., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malayang Kota Manado . *Jurnal EMBA*, Vol. 6 No.4 September Hal 3428-3437 ISSN: 2303-1174.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media, Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan (2019). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal: Program Studi SI Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, hal. 1-26
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Zaharuddin, (2021). *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah : NEM – Anggota IKAPI

Zuana Indah Citra, dkk. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 7 No. 1 Januari.