

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Winda Ayu Kusumawati

mail4nda@gmail.com

Universitas Winaya Mukti

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui: 1) Gaya Kepemimpinan yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, 2) Motivasi Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, dan 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan dan Parsial di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode literature review.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja.

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing: 1) Leadership style in the Regional Disaster Management Agency of West Java Province, 2) Employee Work Motivation at the Regional Disaster Management Agency of West Java Province, and 3) The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Simultaneously and Partially at the Regional Disaster Management Agency of West Java Province. This research uses the literature review method.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif yang dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi baik itu sebagai pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasannya.

Manusia didalam suatu organisasi dianggap sebagai sumber daya utama karena dialah yang menggerakkan dan mengolah sumber daya lainnya. Hal ini merupakan suatu penandasan terhadap falsafah "man behind the gun." Pelaksanaan rangkaian dalam kegiatan lembaga pemerintah dilakukan oleh manusia (human being) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam lembaga pemerintah yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (performance) lembaga pemerintah dan keberlangsungan lembaga pemerintah yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat di dalam lembaga pemerintah.

Permasalahan kinerja pegawai ini di identifikasi penyebabnya adalah pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai, dimana menurut (Oemar, 2001) menyatakan bahwa "Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi". Kinerja (prestasi kerja), menurut Mangkunegara (2005) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Ini

menegaskan bahwa setiap karyawan atau pegawai harus mengerti, memahami dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Motivasi kerja akan terdorong dari kepemimpinan seorang pimpinan. Jika seorang pimpinan tidak selalu menyepelekan hal – hal yang terlihat kecil bagi dirinya tapi besar bagi bawahannya maka akan menimbulkan kesadaran pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Adapun motivasi kerja menurut Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas’ud, 2004). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kajian literatur. Kajian literatur merupakan alat yang penting sebagai contact review, karena literatur sangat berguna dan membantu dalam memberikan konteks dan arti dalam penulisan yang sedang dilakukan serta melalui kajian literatur ini juga peneliti dapat menyatakan secara eksplisit dan pembaca dapat mengetahui, mengapa hal yang ingin diteliti merupakan masalah yang memang harus diteliti, baik dari segi subjek yang akan diteliti dan lingkungan manapun yang memiliki hubungan peneliti dengan peneliti lain yang relevan (Afifuddin, 2012).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa pergantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yukl, 2009). Adapun beberapa tipe gaya kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

- A. Tipe Otokratis, seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki Kriteria atau ciri sebagai berikut:
 1. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi;
 2. Mengidentikan tujuan organisasi;

3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
 4. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
 5. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; dan
 6. Dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.
- B. Tipe Militeristis, perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut:
1. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang sering dipergunakan;
 2. Dalam menggerakkan bawahan bergantung pada jabatan dan pangkat;
 3. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;
 4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
 5. Sukar menerima kritik dari bawahan; dan
 6. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
- C. Tipe Paternalistis, seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut:
1. Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa;
 2. Bersikap selalu melindungi (*overly protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif;
 3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasinya; dan
 4. Sering bersikap maha tahu.
- D. Tipe Kharismatik, hingga saat ini para ahli belum menumakan sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Umumnya pemimpin yang demikian memiliki daya tarik yang amat besar dan pada umumnya memiliki pengikut yang jumlahnya sangat besar juga, meskipun begitu pengikutnya tidak dapat pula menjelaskan mengapa menjadi pengikut pemimpinnya.
- E. Tipe Demokratis, dalam pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat di organisasi modern. Hal ini dikarenakan tipe kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik sebagai berikut:
1. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk termulia di dunia;
 2. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahannya;
 3. Selalu mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan;
 4. Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahannya tidak berbuat kesalahan yang sama; dan
 5. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi juga dapat dipahami dari kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain dan aktualisasi diri yang mana jika kebutuhan – kebutuhan tersebut terpenuhi maka dapat meningkatkan motivasi kerja. Pendapat ini didukung oleh pernyataan (Kinlaw dan Mangkunegara, 2011) “pegawai yang memiliki motivasi tinggi adalah seseorang yang secara terus menerus mencoba melakukan hal

terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah seseorang yang seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik serta jarang meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya”.

Menurut Mc Clelland (2011) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dan dorongan akan tanggungjawab untuk menemukan pemecahan masalah.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan anak berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan pegawai yang bersangkutan. Karena kehidupan suatu organisasi tergantung oleh salah satu diantaranya kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur penting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja pegawainya tidak maksimal dan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu prestasi kerja (kinerja) pegawai harus benar-benar diperhatikan.

Menurut Gomes (2001) kinerja pada dasarnya adalah penampilan hasil kerja seseorang dalam bentuk kuantitas dan kualitas dalam suatu organisasi. Lebih lanjut Gomes mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai meliputi:

- a. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah dilakukan;
- b. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan;
- d. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan keterampilan;
- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain;
- f. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercayakan dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan;
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya;
- h. *Personal quality* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Hasil Review Artikel yang Relevan

Kegiatan review jurnal bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih baik mengenai topik tertentu. Dengan adanya review dari sebuah artikel diharapkan pembaca dapat terbantu dalam memahami topik tanpa membaca penuh seluruh isi buku, berikut hasil reviewnya seperti tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Penelitian

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Yulta Ridho Adhadi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja

		dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung	secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung.
2.	Ayu Adriani Metalia dan Sofyah Aryani (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta	Hasil penelitian menggunakan metode regresi berganda, yang mana antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta
3.	Ismawan Setiawan (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada The Trans Luxury Hotel di Bandung	Dari hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada The Trans Luxury Hotel Bandung secara simultan dan parsial
4.	Esih Jayanti dan Tri Dwi Puspitasari	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap	Hasil penelitian antara motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap
5.	Dicky Ari Vanjery MD (2016)	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri	Besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi motif, harapan dan insentif. Besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan pengakuan atas

			status para bawahan secara tepat dan profesional
--	--	--	--

Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi baik itu pemerintahan ataupun swasta pasti memiliki seorang pemimpin, tanpa adanya pemimpin maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya karena tidak ada yang memimpin dan mengarahkan. Dalam konteks ini jika seorang pimpinan dengan jiwa kepemimpinan rendah maka ia tidak akan mampu memberikan arahan ataupun panduan yang jelas untuk pegawainya sehingga hal ini dapat membuat kinerja pegawainya buruk seperti tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Tetapi, jika seorang pimpinan dengan jiwa kepemimpinan yang tinggi ia akan dapat merangkul pegawainya dan memberikan contoh atau arahan yang jelas untuk diaplikasikan ke pekerjaan sehingga pegawai yang dipimpinannya akan memiliki rasa semangat, tanggung jawab dan menghasilkan output yang baik.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja maka ia akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam mengerjakan tugasnya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk meningkatkan motivasi tersebut maka pentingnya manajemen dalam memahami kebutuhan dan keinginan serta menciptakan lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pengakuan atas pencapaian kerja, menyediakan peluang pengembangan karir, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif.

4. KESIMPULAN

Dalam hubungan organisasi baik sektor pemerintahan maupun swasta dapat disimpulkan bahwa faktor seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan seseorang yang tinggi dalam memimpin akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif dan dapat memotivasi anggotanya menjadi lebih bersemangat dalam menerima hingga menyelesaikan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Pustaka Setia.
- Ari Vanjery MD, Dicky (2016). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.
- A.S, Munandar. (2001). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional, Jakarta: Djaya Pirusa.
- Jayanti, Esih, & Puspitasari, Tri Dwi (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Mas'ud, Fuad. (2004). Survai diagnosis organisasional: Konsep & Aplikasi, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Metalia, Ayu Adriani, & Aryani Syofiah (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta.
- Moejiono, I. 2002. Kepemimpinan dan Keorganisasian, Jogakarta: UII Press.
- Nawawi Hadari, (1998), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Osemeke, M., & Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow,

- Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting*.
- Ridho Adhadi, Yulta (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung.
- Robbins SP dan Judge 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Ismawan, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada The Trans Luxury Hotel di Bandung.
- Yukl, Gary. (1998). *Leadership in Organization*. Alih bahasa: Sampe Maselinus, Rita Tondok Andarika. Second Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.