

ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN PEMERINTAH DESA KABUPATEN KONAWÉ

Satriani

Sodik

Nasharudddin Mas

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Sebanyak 25 Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe menjadi sampel, yang diambil secara sensus. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan kedua variabel independen lainnya. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata sedang sampai dengan tinggi.

PENDAHULUAN

Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik (Rezsa, 2008). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008).

Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan pegawai yang memberikan manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2003).

Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan, menurut Bass et.al (2003), Locander et.al (2002), serta Yammarino et.al (1993) adalah kepemimpinan (leadership). Robbins (2006), gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja pegawai.

Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah sebagai akibat diberlakukannya UU No.22 tahun 1999 yang disempurnakan dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka terjadi perubahan sistem pemerintah yang sentralistik menjadi desentralistik.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara keempat variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Bagaimana pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga menganalisis manakah diantara variabel-variabel tersebut yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

• Kajian Teori

Menurut Handoko (2003), motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginannya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Rivai (2008),

motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Mangkunegara (2007), prinsip memotivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan: Partisipasi, Komunikasi, Pengakuan Andil Bawahan, Pendelegasian Wewewnang, dan Memberi Perhatian.

Sedarmayanti (2009), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: Pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Kartono (2005), pemimpin adalah seseorang yang memimpin, dengan cara memprakarsai tingkah laku sosial, dengan mengatur, mengorganisir, mengontrol atas upaya/usaha orang lain atau melalui kekuasaan atau posisi. Martoyo (2007), gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Tika (2006), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja> Sedangkan, faktor ekstern meliputi: Peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

• Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil Penelitian
1.	Muda, et.al (2014)	Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia	Populasi dari penelitian ini adalah 47 responden dengan N = 32.	Nilai uji koefisien determinasi adalah 59,3 persen, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh stres kerja, motivasi dan faktor komunikasi, sementara 31,7 persen sisanya terkait dengan faktor-faktor lain. Selain itu, uji F menunjukkan bahwa stres kerja (X1), motivasi (X2) dan variabel komunikasi (X3) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan uji T menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan motivasi (X2) variabel tidak pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komunikasi (X3) memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan
2.	Suprihati (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen	Populasi 325 dan sampel sebesar 67 responden	Pengaruh variabel diklat terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi diklat maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi insentif maka kinerja karyawan akan meningkat dan Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun

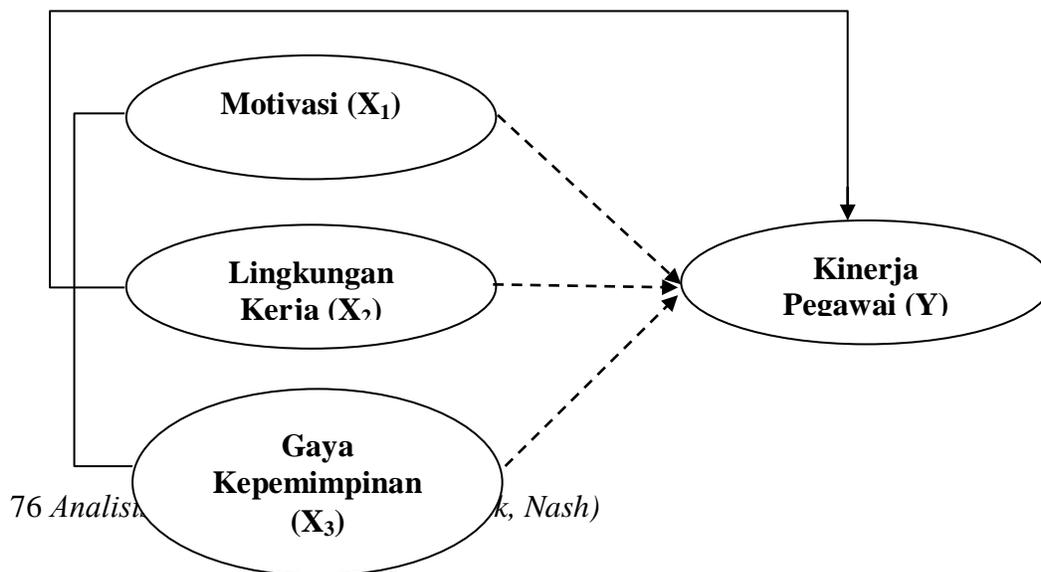
3.	Saeed, et.al (2013)	Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan	40 Bank Islam dan sampel 200 karyawan	Menurut penelitian ini, ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Variabel-variabel ini mencakup sikap manajer, budaya organisasi, masalah pribadi, isi pekerjaan dan imbalan keuangan. Semua variabel tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan kecuali masalah pribadi karyawan yang menghambat kinerja karyawan
4.	Wahyuni (2013)	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur	Populasi dan sampel sebesar 65 pegawai	1. Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X3), disiplin kerja (X4), Kepemimpinan (X5), dan Kepribadian (X6) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. 2. Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X3), disiplin kerja (X4), Kepemimpinan (X5), secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur, hanya variabel dan Kepribadian (X6) yang memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur adalah variabel lingkungan kerja dimana hasil uji t memiliki nilai thitung tertinggi yaitu sebesar 7,286 dan nilai standar koefisien sebesar 0,904
5.	Ma'arif, dkk (2013)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor	Populasi dan sampel sebesar 101 pegawai	Hasil dengan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditunjukkan oleh kreativitas, dan inovasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor psikologis. Faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan tercermin dari indikator kemampuan dan keterampilan, faktor psikologis yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan yang diwakili oleh proses pembelajaran. Sedangkan faktor organisasi yang tercermin dari kepemimpinan, desain pekerjaan dan pengawasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan
6.	Dewi (2012)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara	Populasi dan sampel sebesar 150 pegawai	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif pada motivasi karyawan dan kinerja. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan dan kinerja. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif pada motivasi dan kinerja. disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada motivasi dan kinerja. Motivasi sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

7.	Patiran (2010)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS): (The Analysis of factors which influence the performance of Civil Government Employees)	Adapun jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 103 orang, dan yang dapat peneliti sebariskan kuesioner berjumlah 89 orang, dan yang mengembalikan kuesioner berjumlah 62 orang. Dengan demikian, jumlah responden yang peneliti gunakan sebagai sampel sebanyak 62 orang	Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua, yang menjadi faktor untuk diperhatikan dan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang adalah faktor disiplin pegawai. Sedangkan faktor pendidikan dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai pendukung
8.	Sinay (2009)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bumakumawa di Kota Sorong	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh populasi yang diambil dijadikan sebagai sampel	Hasil tes menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti, di mana sumber daya manusia faktor pembangunan, seperti pelatihan, program pendidikan dan pengembangan untuk karyawan memiliki pengaruh secara simultan signifikan atas kinerja karyawan. Hipotesis kedua terbukti, di mana pengembangan karyawan memiliki pengaruh dominan atas kinerja karyawan

Sumber: Muda, et.al (2014), Suprihati (2014), Saeed, et.al (2013), Wahyuni (2013), Ma'arif, dkk (2013), Dewi (2012), Patiran (2010), Sinay (2009).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual
- Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan

-----> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

- Hipotesis

1. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe.
2. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe.

- Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X_1)	1. Kebutuhan Phisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi	Likert
2	Lingkungan Kerja (X_2)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik	Likert
3.	Gaya Kepemimpinan (X_3)	1. Gaya kepemimpinan direktif 2. Gaya kepemimpinan supportive 3. Gaya kepemimpinan partisipatif	Likert
4.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan sebagai

variable independen. Sedangkan, variabel dependen adalah Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe.

Sebanyak 25 pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe menjadi sampel penelitian ini, yang diambil secara sensus.

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	14	56.00
2.	Perempuan	11	44.00
	Jumlah	25	100

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	5	20.00
2.	Diploma	2	8.00
3.	S1	16	64.00
4.	Pascasarjana	2	8.00
	Jumlah	25	100

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 29 tahun	7	28.00
2.	30 – 40 tahun	8	32.00
3.	41 – 50 tahun	7	28.00
4.	> 50 tahun	3	12.00
	Total	25	100

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 8 tahun	5	20.00%
2.	8-16 tahun	12	48.00%
3.	>16 tahun	8	32.00%
	Jumlah	25	100

Sumber: Data diolah, 2016

- Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,003 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.976	3	167.325	10.836	.003 ^a
	Residual	726.664	21	34.603		
	Total	1228.640	24			
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t = 0,039 untuk Motivasi, 0,036 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,026 untuk Gaya Kepemimpinan. Karena dari ketiga nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.599	5.780		1.661	.112
	Motivasi	.095	.173	.165	2.548	.039
	Lingkungan Kerja	.272	.476	.169	2.571	.036
	Gaya Kepemimpinan	.307	.128	.631	3.399	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. Nilai koefisien Beta variabel Gaya Kepemimpinan dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,631, yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta daripada kedua variabel independen lainnya. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.42 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suprihati (2014), Wahyuni (2013) dan Patiran (2010). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003) bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap pegawainya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik pegawainya sebelum memberikan motivasi kepada para pegawainya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi pegawainya dengan melihat karakteristik pegawainya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.03 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.61-3.40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suprihati (2014) dan Wahyuni (2013). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 2002). Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerjakurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.07 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.61-3.40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Saeed, et.al (2013), Wahyuni (2013), Ma'arif, dkk (2013) dan Dewi (2012). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2006). Dengan definisi tersebut dapat di katakana bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas organisasi agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adit. 2012. Pengertian Pendidikan Kewarganegaraan. (Online), diakses pada tanggal 09 Februari 2016 pukul 10:20 WIB.

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B.M., et al. 2003. *Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. Vol.88. (2) : 207-218.
- Byars and Rue. 2004. *Human Resource Management: A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York.
- Dewi, Putri Kemala. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol 12 No . 2 / September 2012.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Hubungan Masyarakat*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFEYogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart. 2002. "developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization, *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, pp. 149-163.
- Ma'arif, M. Syamsul, dkk. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 11, Nomor 2, Juni 2013. Terakreditasi SK Dirjen Dikti No. 66b/Dikti/Kep/2011, Issn: 1693-5241.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*, BPFE Yogyakarta.
- Maslow, Abraham H. 2002. *Motivation and Personality*. Jakarta.
- Muda, Iskandar, et.al. 2014. *Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 No. 2; February 2014.
- Musanef. 2002. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jilid Kedua*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Patiran, Andarias. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS): (The Analysis of factors which influence the performance of Civil Government Employees)*. *Fokus Ekonomi*, Vol. 5 No. 2 Desember 2010:32 – 43.
- Rezsa, Primanda. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*, Jakarta, PT. Macanan Jaya Cemerlang.

- Saeed, Rashid, et.al. 2013. Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 17 (9): 1200-1208, 2013, ISSN 1990-9233.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia, Jakarta Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinay, Philipus. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bumakumawa di Kota Sorong. *Analisis*, September 2009, Vol. 6 No. 2: 176 – 182. ISSN 0852-8144.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei (Editor)*, LP3ES, Jakarta.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Supranto, J. 2003. *Metode Penelitian Hukum Statistik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014. ISSN :1693-0827.
- Terry, George R. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyuni, Sri, dkk. 2013. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Reform*, Volume 1, Nomor 2, 2013: 444-457. ISSN 2338-7637.
- Warsito, Hermawan. 1992. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass. 1993. "Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation", *Leadership Quarterly*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-102.