

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG
DAN PERUMAHAN RAKYAT
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Deni Cahyadi¹, Imam Nazaruddin Latif², Heriyanto³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email :Deni4di@gmail.com

*Keywords : Leadership Style,
Work Motivation and Employee
Performance*

ABSTRACT

*The Effect of Leadership Style,
Work Motivation and Employee
Performancet Dinas Pekerjaan Umum
Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat
Provinsi Kalimantan Timur.*

*The purpose of this study was to find
out and analyze : 1) The Effect of
Leadership Style on employee performance
at DPUPR dan PERA Provinsi Kaltim 2)
The effect of Work Motivation on employee
performance at DPUPR dan PERA
Provinsi Kaltim 3) Effect of
Leadership Style, Work Motivation on
employee performance DPUPR dan PERA
Provinsi Kaltim.*

*This research was conducted only on
employees DPUPR dan PERA. Samples
taken as many as 186 respondents with
sprobability sample method. Data
collection techniques using field research
and library research.. The analytical tool
in this study uses multiple linear regression
analysis.*

*The results of the study show that 1)
Tthe Leadership Style variable have a
significant effect on employee
performance. 2) work discipline variables
a significant effect one employee
performance. 3) The variables Leadership
Style and Work Motivation have a
significant effect on employee
performance.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini manajemen sumber daya manusia merupakan pondasi untuk membangun sebuah organisasi, karena manusia adalah makhluk social yang pada

dasarnya tidak bisa hidup sendiri, sebuah organisasi akan berjalan dan mencapai tujuannya jika di tempati oleh orang-orang yang tepat di tempatnya, sebuah organisasi tentunya akan di pimpin oleh seorang pemimpin yang memimpin organisasi tersebut guna mencapai tujuan, agar seluruh anggota dalam sebuah organisasi faham akan visi misi sebuah organisasi, maka di perlukan seorang pemimpin yang bisa menyampaikan tujuan organisasi tersebut, maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat di perlukan agar dapat merangkul semua anggota sebuah organisasi.

Berkaitan dengan sumber daya manusia sendiri ada tolak ukur yang menjadikan sumber daya manusia itu sendiri dapat mencapai keberhasilannya di tempat kerja, ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, banyak hal yang harus dipelajari dan dikelola tidaklah, sosok diri adalah jaminan bahwa anda bias mempengaruhi seseorang atau tidak, jiwa kepemimpinan sendiri sangat diperlukan dalam memerintah suatu pekerjaan pada bawahan, oleh karena itu gaya kepemimpinan harus dimiliki oleh setiap pemimpin agar tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Kemudian menurut Samsuddin (2018: 36): “Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyalurkan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain”.

Adapun, cara lain dalam mempengaruhi setiap anggota yaitu dengan memberikan motivasi kerja, motivasi kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang bias menimbulkan penggerakan dalam halnya kerjasama agar bias tercapai hal-hal yang diinginkan sesuai dengan kemauan kedua belah pihak. Motivasi menurut, Hafidzi dkk (2019:52): “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Adanya gaya kepegawaian dan motivasi kerja sendiri diharapkan bias tercapainya suatu pelaksanaan, visi-misi pada organisasi tersebut yang telah tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi tersebut, dan selaras dengan pendapat menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Hipotesis Penelitian : 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur. 3) Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.

METODE

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian lapangan (*Field Work Research*) dan Penelitian kepustakaan (*Library Research*).

2. Populasi dan Sampel

Menurut Soegiarto K. (2016:43) mendefinisikan bahwa populasi adalah individu objek yang akan diteliti atau populasi adalah kumpulan objek sesuatu persoalan secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 347 pegawai, adapun data pegawai berjumlah 347 pegawai.

Menurut Soegiarto K (2016: 43) mendefinisikan “bahwa sampling adalah suatu proses pengambilan sampel (contoh) atau bagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik populasi tersebut.”

Menurut Imam Nazarudin Latif (2020) dalam buku monograf, pengambilan sampel dapat menggunakan distribusi sampel, dengan perhitungan 186 sampel sebagai berikut

$$\frac{\text{Jumlah Sampel}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{jumlah keseluruhan Populasi setiap unit}$$

Tabel 1 : Data Pengambilan Sampel

BIDANG	POPULASI				TOTAL	JUMLAH SAMPEL
	I	II	III	IV		
Sekretaris	2	38	39	4	83	44
Penataan Ruang	-	-	8	1	9	5
Bina Konstruksi	-	2	7	2	11	6
Sumber Daya Air	1	4	12	3	20	11
Bina Marga	1	23	27	5	56	30
Cipta Karya	1	4	13	1	19	10
Peumahan dan Pemukiman	1	6	10	3	20	11
UPTD Lab Bahan dan Konstruksi	-	8	13	2	23	12
UPTD Wilayah I	-	21	17	2	40	21
UPTD Wilayah II	4	18	9	2	33	18
UPTD Wilayah III	4	17	11	1	33	18
JUMLAH	14	141	166	26	186	186

Sumber : Diolah peneliti (2023)

3. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

A. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013:96) “Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Regresi linear berganda adalah Teknik analisis yang menguji dua variabel, pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan sebagai (X_1) dan motivasi kerja sebagai (X_2), sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja pegawai, maka, penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018 :95) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Koefisien X variabel bebas
- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi Kerja
- e = *Standart Error*

B. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent.”

Cara melakukan uji t yaitu signifikansi kurang dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak begitu juga sebaliknya.

1. Hipotesis pertama diterima jika gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $t < 0,05$ sedangkan hipotesis ditolak jika nilai sebaliknya.
2. Hipotesis kedua diterima jika motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $t < 0,05$ sedangkan hipotesis ditolak jika nilai sebaliknya

C. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) : “Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependent.” Hipotesis ketiga diterima jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diukur dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $F < 0,05$ sedangkan hipotesis ditolak jika sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Sedangkan Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2: Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.118	1.417		7.141	.000
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.225	.078	.206	2.885	.004
	MOTIVASI_KERJA	.152	.066	.165	2.306	.022
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

Sumber: Data *Output* SPSS V27 (2023)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.10 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 10,118 + 0,225(X_1) + 0,152(X_2) + \varepsilon$$

- Konstanta sebesar 10,118 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 10,118 dengan kata lain apabila variabel bebas tidak memberikan pengaruh maka variabel terikat bernilai 10,118.
- Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,225 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,152 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai sebaliknya maka ditolak

Tabel 3 : Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.118	1.417		7.141	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.225	.078	.206	2.885	.004
	Motivasi_Kerja	.152	.066	.165	2.306	.022
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

Sumber: Data *Output* SPSS V27 (2023)

Uji parsial dilakukan untuk melihat secara individual berpengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,885 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,973 Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima..

b. Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,306 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,973 Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,022 dimana

nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan .. dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4 : Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.857	2	7.928	6.648	.002 ^b
	Residual	218.256	183	1.193		
	Total	234.113	185			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN						

Sumber: Data Output SPSS V27 (2023)

. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,648$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,05$ dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan jawaban kuisisioner yang telah dibagikan kepada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, bahwa gaya kepemimpinan dengan indikator pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat, pemimpin dapat memotivasi pegawai agar dapat berkesempatan berkompetensi sebagai pemimpin, pemimpin dapat mengendalikan pegawai, pemimpin dapat mengendalikan emosi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nengah Suarni, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan jawaban kuisioner yang telah dibagikan kepada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, bahwa pegawai memiliki orientasi masa depan dalam memperbaiki infrastruktur, pegawai terdorong dalam kegiatan pembangunan daerah dan pegawai mengerjakan tugas sesuai sasaran memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian yang dilakukan Irma Zuhria Andariati, Abu Talkah (2018), “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kediri)”. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Sehingga semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan jawaban kuisioner yang telah dibagikan kepada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, bahwa para pegawai mampu mengerjakan sasaran sesuai target, para pegawai mampu memberukan pelayanan yang baik, pekerjaan selesai tepat waktu dan para pegawai terlatih menjadi sosok pemimpin berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti, 2019, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe”. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap pegawai. Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan dengan indikator pemimpin

mampu mengambil keputusan yang tepat, pemimpin dapat memotivasi pegawai agar dapat berkesempatan berkompetensi sebagai pemimpin, pemimpin dapat mengendalikan pegawai, pemimpin dapat mengendalikan emosi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.

- b. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi karena pegawai memiliki orientasi masa depan dalam memperbaiki infrastruktur, pegawai terdorong dalam kegiatan pembangunan daerah dan pegawai mengerjakan tugas sesuai sasaran memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur.
- c. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, para pegawai mampu mengerjakan sasaran sesuai target, para pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik, pekerjaan selesai tepat waktu dan para pegawai terlatih menjadi sosok pemimpin berpengaruh signifikan.

2. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini , maka dapat disarankan:

- a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur : Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur diharapkan dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan, misalnya dengan memberikan semangat dan antusias terhadap pekerjaan para pegawainya seta motivasi kerja agar dengan cara misalnya memberikan pelatihan dan pengembangan karir ehingga para pegawai dapat mengasah kemampuannya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya : Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga diperoleh informasi yang lebih

REFERENCES

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Ghozali.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nazarudin Imam Latif.2020. *Monograf, Pengaruh Performance Budgeting, Sistem Akuntabilitas dan Akuntabilitas Terhadap Pengendalian Intern, Efektivitas, Efisiensi dan Laporan Akuntan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur*. Surakarta: CV Berkah Wisnu
- Soegiarto K., Eddy. 2016. *Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah*.Tangerang Selatan: Mahkota Ilmu

