Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi oleh Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Mashudi Gani¹, Gusrah²

^{1*2} Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui seberapa mampu Motivasi Kerja Memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah populasi 499. Penarikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang dimana penarikan sampelnya menggunakan purposive sampling, karena berdasarkan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan interview.

Hasil penelitian pada hipotesis I yaitu analysis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hipotesis II yaitu moderated regression analysis (MRA) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

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

Copyright (c) 2022 Mashudi Gani

✉ Corresponding author :

Email Address : mashudigani14@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam usaha pencapaian tujuan tersebut organisasi sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia agar organisasi dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien. Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Masalah dan daya guna dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Peran pemimpin yang berperan efektif yang akan selalu memberikan motivasi sebagai dorongan secara langsung untuk memberikan semangat dengan sesekali memberikan apresiasi pada pencapaian bawahan dengan memberikan ucapan selamat, penghargaan,

pujian dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang mampu mencapai target (I Komang Gede, dan Putu Saroyeni Piartini: 2018).

Selain dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan organisasi dalam mencapai kinerja yang baik, selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu imotivasi. Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Seseorang dapat bekerja lebih efisien jika pegawai tersebut memiliki imotivasi kerja yang tinggi. Menurut (Sutrisno, 2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap imotif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu keadaan tertentu pada diri manusia yang mengakibatkan manusia bertindak laku untuk mempunyai tujuan.

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan. Sebagaimana dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, bahwa memiliki tugas pokok dan tanggung jawab untuk memberi petunjuk pelaksanaan tugas, memantau, mengawasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas demi pencapaian kinerja yang baik. Sementara hasil observasi di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan peneliti masih menjumpai adanya beberapa permasalahan yang menyangkut efektifitas kerja pegawai. Namun adanya kendala lain yang mengurangi hasil kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan seperti kurangnya ketegasan, pengawasan, kedisiplinan, adanya sebagian pegawai yang sering imenunda-nunda pekerjaannya, masih adanya pegawai yang tidak memiliki minat bekerja, kurangnya partisipasi dan inisiatif dari sebagian pegawai untuk mengembangkan cara yang lebih baik idalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pencapaian tugas pokok tidak tercapai dengan baik. Hal ini memerlukan gaya kepemimpinan yang lebih baik serta harus didukung oleh motivasi idalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Perencanaan yang dimaksud dalam penelitian ini dengan melalui pendekatan kontijensi. Motivasi merupakan salah satu variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai. Organisasi dapat dengan tepat melakukan tindakan terkait dengan motivasi yang pada akhirnya dicapai dalam pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini dipakai untuk semua pengetahuan yang mutakhir tentang organisasi dengan cara yang paling tepat, karena tindakannya yang tepat bergantung pada variabel situasional. Pendekatan kontijensi ini mempunyai pandangan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dipengaruhi oleh variabel yang bersifat kondisional, seperti motivasi. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dapat memberikan kinerja yang lebih baik karena didukung dengan gaya kepemimpinannya yang baik.

Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih mendalam dan menghindari pembahasan yang lebih luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan dirumuskan dalam perumusan masalah. Penelitian ini hanya mengulas tentang pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh motivasi kerja, dengan memilih lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Thoha. M, 2017) gaya kepemimpinan merupakan Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. dalam mempengaruhi pikiran, perasaan atau bawahannya. Untuk melihat seorang manajer dalam mengembangkan kinerja pegawainya, maka dapat dilihat dari gaya seorang pemimpin didalam memimpin bawahan atau pegawainya.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola yang digunakan seorang pemimpin dalam memimpin atau mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Dalam sebuah organisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahannya sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menurut (Hasibuan 2016) mengatakan bahwa "motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), mengatakan bahwa "motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu".

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Mulyadi (2015), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut Nawawi (2015), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Sutrisno (2010), kinerja merupakan sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian pengertian kinerja dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas

yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan harapan dalam suatu organisasi melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam suatu organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai dalam organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok.

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yang bertempat di Jl. Perintis Kemerdekaan KM.10 Tamalanrea Indah, Kota Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 499 orang. Dengan sampel dalam penelitian 499 orang.

Metode Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Interview
- b. Observasi
- c. Kuesioner

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah kalau $r = 0,6$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,6 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

$$Y = \alpha + \beta_1 X + e \dots\dots\dots(1)$$

**Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a**

B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,119	5,025		5,198	,000
	Gaya Kepemimpinan	,524	,090	,542	5,804	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 23 Tahun 2022

Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 26.199 + 0.524X$$

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis I pada tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 26.119 dan diperoleh pula nilai koefisien regresi variabel X (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0.524 dengan nilai $t_{hitung} 5.804 > t_{tabel} 1.663$ yang diperoleh dari tabel $df = n - k$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis I diterima artinya variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 \{X * Z\} + e \dots \dots \dots (2)$$

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,173	38,873		,416	,678
	Gaya Kepemimpinan	,350	,696	,362	,503	,616
	Motivasi Kerja	,333	,822	,252	,405	,686
	Gaya Kepemimpinan* Motivasi Kerja	,002	,015	,114	,105	,917

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 23, Tahun 2022

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis II pada tabel diatas, koefisien regresi variabel interaksi antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 16,173 dengan nilai signifikansi $0,678 > 0,05$, diperoleh pula nilai probabilitas signifikansi $0,917 > 0,05$ berarti motivasi kerja tidak mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja semakin kurang dapat disebabkan dari segi sarana dan prasarana yang diberikan pegawai kurang memadai atau kurangnya motivasi dari atasan sehingga pegawai lebih mementingkan dirinya sendiri, untuk mengetahui

terjadinya efek moderasi maka dari hasil olah *standardized coefficients* diketahui bahwa koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,362 dan koefisien moderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.114.

Persamaan regresi linear uji moderasi sebagai berikut :

$$Y = 16.173 + 0.350X + 0.333Z + 0.002X*Z$$

Persamaan tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,173. hal ini berarti jika tidak ada variabel lain yang mempengaruhi maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 16,173. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X) 0,350 hal ini berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X) naik satu-satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,350 atau sebaliknya jika ada penurunan. Koefisien motivasi kerja (Z) sebesar 0,333 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja (Z) naik satu-satuan maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,333, koefisien interaksi antara gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,002 berarti bahwa jika interaksi antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan naik satu-satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,002 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,917 > 0,05$, dengan kata lain motivasi kerja merupakan variabel moderating.

2. Pembahasan

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah motivasi kerja memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, dimana jumlah pegawainya sebanyak 83 orang yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan program SPSS versi 23.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis I menunjukkan nilai konstanta adalah 26,119, koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) adalah 0,524 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, jika gaya kepemimpinan (X) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,524 (secara statistik) dengan asumsi variabel lainnya constan.

Diketahui bahwa jika nilai gaya kepemimpinan satu, maka nilai kinerja pegawai sebesar 26,119 dan jika nilai gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka nilai kinerja pegawai sebesar 26,723, maka skor nilai kinerja akan naik sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai sebaliknya jika ada penurunan. Suksesnya seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan dan karakteristik individual bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ardiansya Halim, 2020), dan (Citta et al., 2021). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Kemampuan Motivasi Kerja (Z) Memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis II sesudah dimoderasi dapat diketahui bahwa jika nilai gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka nilai kinerja pegawai sebesar 16,173 dan jika nilai gaya kepemimpinan naik 1 satuan, maka nilai kinerja sebesar 16,506, maka skor nilai kinerja akan naik sebesar 0,333 atau sebaliknya jika ada penurunan. Analisis ini dapat dikatakan moderasi karena nilai koefisien interaksinya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan atau lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Teori yang mendukung hasil penelitian ini adalah teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor dalam Robbins dan (Judge, 2015), Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia dimana kedua teori itu sebut teori X dan teori Y. Teori X menyatakan bahwa pada umumnya pegawai malas, tidak suka bekerja, menghindari tanggung jawab dan tidak memiliki ambisi untuk mencapai prestasi. Pegawai juga lebih senang dibimbing, diperintah dan diawasi dalam bekerja. Selain itu pegawai tidak memperdulikan tujuan organisasi dan lebih mementingkan dirinya sendiri (Ganyang, 2018). Kondisi ini juga masih terjadi pada kantor dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dimana dari segi sarana dan prasarana yang diberikan pegawai kurang memadai dan kurangnya motivasi dari atasan sehingga pegawai lebih mementingkan dirinya sendiri, hal itulah yang menyebabkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil dari analisis ini juga menyebutkan bahwa variabel moderasi ini termasuk dalam variabel Moderasi Potensial artinya variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai hubungan signifikan dengan variabel dependen. Oleh karena itu, pada analisis hipotesis II ini disebutkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis ditolak.

SIMPULAN

1. Hasil uji Analisis Regresi Linear Sederhana menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA), menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) tidak mampu memperkuat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Referensi :

- Ardiansya Halim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, VII, 93-104.
- Citta, A. B., Slamet, S., & Ridha, A. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industrihasil Perkebunan Makassar. 4 (3), 543-548.

<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.533>

- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). In Media.
- Ghozali, I. (2013). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji Variabel Moderating.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.
- Judge, R. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT . Remaja. Rosdakarya.
- Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nawawi, H. (2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Piartini, I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7,4, 1107-1134
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. M. (2017). Kepemimpinan Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada.