

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KARAWANG**

Anwar Musadad
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang 41361
anwarmusadad@gmail.com

ABSTRAK

Terselenggaranya *good governance* merupakan pra syarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita- cita bangsa dan negara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari KKN.

Perlu diperhatikan pada adanya mekanisme untuk meregulasi akuntabilitas pada setiap instansi pemerintah dan memperkuat peran dan kapasitas institusi parlemen, serta tersedianya akses yang sama pada informasi bagi masyarakat luas. Pengukuran kinerja suatu instansi pemerintah merupakan salah satu bentuk untuk menilai prestasi kerja dan keberhasilan kepemimpinan dalam rangka mewujudkan *good governance*.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Karawang sebanyak 98 orang. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 10%, sehingga didapat sampel sebanyak 50 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukka t_0 sama dengan $(7,335) > t_{\alpha}$ (1,645), maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, artinya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sangat signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pendayagunaan aparatur negara dalam upaya mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan, dengan mempraktekkan prinsip *good governance*, menuntut agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh- sungguh dalam menanggulangi Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), sehingga tercipta pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan *public goods* dan *service* sebagaimana yang diharapkan masyarakat.

Agar *good governance* menjadi kenyataan dan sukses, dibutuhkan komitmen semua pihak, pemerintah dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya *aligment* (koordinasi) yang baik dan integritas, profesionalisme serta etos kerja dan moral yang tinggi. Dengan demikian penerapan konsep *good governance* dalam penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan negara merupakan tantangan tersendiri.

Terselenggaranya *good governance* merupakan pra syarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita- cita bangsa dan negara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata, sehingga

penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari KKN.

Perlu diperhatikan pada adanya mekanisme untuk meregulasi akuntabilitas pada setiap instansi pemerintah dan memperkuat peran dan kapasitas institusi parlemen, serta tersedianya akses yang sama pada informasi bagi masyarakat luas. Pengukuran kinerja suatu instansi pemerintah merupakan salah satu bentuk untuk menilai prestasi kerja dan keberhasilan kepemimpinan dalam rangka mewujudkan *good governance*.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Stephen P. Robbins dalam Nawawi (2006: 20), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Semua anggota kelompok/ organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/ organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/ bekerja untuk mencapai tujuan kelompok/ organisasi.

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan, namun sebenarnya kepemimpinan itu sendiri masih merupakan suatu konsep yang sulit diterangkan. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyalur dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016: 202) Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Berbicara tentang motivasi pada hakekatnya berbicara tentang manusia, karena manusia adalah sebagai subjek dan objek dari motivasi itu sendiri, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

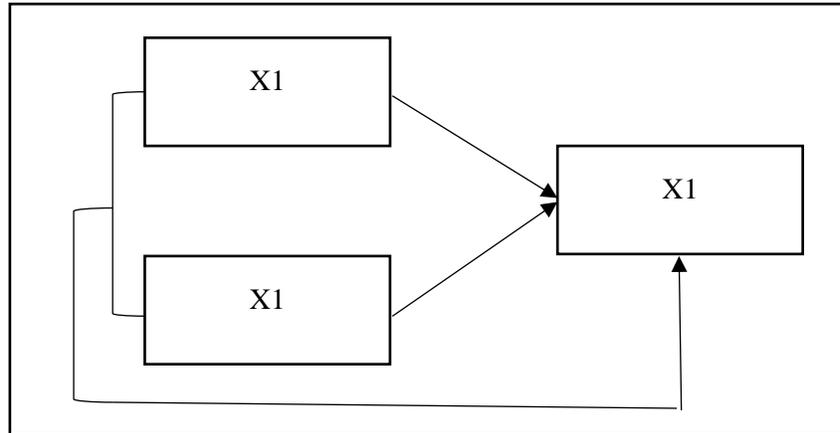
Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum dapat dilakukan sebagai besarnya kontribusi atau hasil yang dicapai akan diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan atau sasaran- sasaran organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Menurut Priansa (2016: 269) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kerangka Pemikiran

Berikut disajikan kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

- $H_0 : B = 0$ Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam kinerja pegawai.
 $H_1 : B > 0$ Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
 $H_2 : B > 0$ Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Karawang sebanyak 98 orang. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 10%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{98}{(98)(0,1)^2 + 1} = \frac{98}{1,98} = 50 \approx 50 \text{ responden}$$

Asumsi dasar penggunaan angket sebagai alat pengumpul data adalah sebagai berikut:

- Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu dirinya sendiri
- Apa yang dinyatakan subjek adalah benar dan dapat dipercaya
- Pertanyaan- pertanyaan yang diajukan kepada subjek diinterpretasikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini melalui *Library Research* dan *Field Research*. Pengumpulan data dengan *field research* ditempuh dengan metode *questionary* dan *interview*. Menggunakan skala Likert dengan bobot 1 sampai dengan 5.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, dilakukan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menganalisis data sebagai berikut:

- a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana**
Analisis ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.
- b. Analisis Koefisien Korelasi Berganda**
Analisis ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.
- c. Analisis Koefisien Determinasi**
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dibandingkan dengan pengaruh yang disebabkan oleh faktor- faktor lain.
- d. Pengujian Hipotesis**
Pengujian ini ditunjukkan untuk menguji apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dapat diterima atau di tolak. Adapun pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:
 $H_0 : B = 0$, Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan kinerja pegawai.
 $H_a : B > 0$, Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kebijakan Pemberian Motivasi Pada Pegawai

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai yang maksimal, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang telah memberikan motivasi kepada pegawainya dalam bentuk:

1. Motivasi Internal

Motivasi internal yang diberikan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan bagi pegawainya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang menyediakan ruangan kerja yang ber-AC dan penggunaan peralatan yang menunjang dalam kelancaran bekerja.

b. Darmawisata dan Rekreasi bagi Pegawai

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para pegawai. Untuk menghindari hal-hal tersebut, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang menciptakan suasana santai dengan melakukan darmawisata dan rekreasi.

c. Perawatan Kesehatan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang memandang perlu untuk memperhatikan perawatan kesehatan pegawai dan keluarganya, seperti menyediakan poliklinik, menyediakan kendaraan *ambulance*, menyediakan dokter di poliklinik, serta jaminan kesehatan dan pengobatan.

d. Penyediaan Sarana Olahraga dan Kesenian

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang memberikan perhatian sepenuhnya dalam pengembangan dan pembinaan olahraga dan kesenian bagi pegawai, yaitu menyediakan fasilitas dan biaya yang diperlukan untuk pembiayaan kegiatan tersebut.

e. Menyediakan Perpustakaan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang memiliki perpustakaan yang menyediakan buku-buku bagi para pegawai yang berminat membaca, sehingga diharapkan para pegawai akan lebih bersemangat dalam menambah pengetahuan dan keterampilannya.

f. Koperasi

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang membentuk sebuah koperasi yang beranggotakan para pegawai dengan sukarela. Diharapkan pegawai dapat membeli kebutuhan sehari-hari dengan harga yang lebih murah.

g. Perumahan Pegawai

Untuk memenuhi kebutuhan perumahan pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang mengkoordinir pembelian rumah melalui kredit kepemilikan rumah.

h. Menghormati Harga Diri Pegawai

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang tidak hanya memperhatikan harga diri, akan tetapi membangkitkan harga diri dengan cara mengajak pegawai berunding dalam memecahkan suatu persoalan.

i. Sikap Pimpinan Terhadap Bawahan

Sikap Pimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang mendorong semangat dan gairah kerja para pegawainya.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal yang diberikan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dapat dilihat sebagai berikut:

a. Gaji/ Upah Pokok

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang memberikan gaji yang cukup dan adil kepada pegawainya.

b. Tunjangan

Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai, maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang memberikan berbagai macam tunjangan dalam bentuk uang, seperti tunjangan keluarga, tunjangan transport, tunjangan natural, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

c. Pendidikan dan Palatihan Pegawai

Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang menyelenggarakan program pendidikan secara menyeluruh.

d. Promosi Pegawai

Dalam rangka menjamin stabilitas pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang menjadikan promosi jabatan sebagai alat atau sasaran objektif.

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- Laki	36 Orang	72 %
Perempuan	14 Orang	28 %
Jumlah	50 Orang	100 %

Sumber: Hasil Penolahan Data

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang lebih banyak menggunakan pegawai laki- laki.

Tabel 4.2
Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25 – 35 Tahun	4 Orang	8 %
2	36 – 45 Tahun	25 Orang	50 %
3	46 – 55 Tahun	15 Orang	30 %
4	56 – 60 Tahun	6 Orang	12 %
	Jumlah	50 Orang	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang paling banyak memiliki rentang usia 36 – 45 tahun.

Tabel 4.3
Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	11	22 %
2	D3	8	16 %
3	S1	27	54 %
4	S2	4	8 %
Jumlah		50	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang paling banyak dengan pendidikan terakhir S1.

Analisis Peranan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menggunakan *software* SPSS, diperoleh persamaan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Koefisien Korelasi

		Kinerja	Motivasi	Kepemimpinan
<i>Pearson Correlation</i>	Kinerja	.712	.712	.614
	Kepemimpinana	.	.139	.136
	Motivasi	50	50	50
<i>Sig (I-tailed)</i>	Kinerja	.712	1.000	.704
	Kepemimpinan	.139	.	.003
	Motivasi	50	50	50
N	Kinerja	.614	.704	1.000
	Kepemimpinan	.136	.003	.
	Motivasi	50	50	50

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.4 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi dari setiap variabel, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Korelasi antara X₁ (gaya kepemimpinan) dengan Y (kinerja)

Hubungan antara X₁ (gaya kepemimpinan) dengan Y (kinerja) adalah sebesar 0,614, menunjukkan hubungannya positif yang berarti bahwa apabila kepemimpinan dan motivasi kerja meningkat, maka kinerja juga meningkat atau sebaliknya. Selain itu, hubungannya juga kuat karena lebih besar dari 0,5. Artinya apabila terjadi perubahan pada X₁ (gaya kepemimpinan) maka akan segera merubah Y (kinerja).

Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,37, artinya bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi dari X₁ (gaya kepemimpinan) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar 37% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Korelasi antara X₂ (motivasi kerja) dengan Y (kinerja)

Hubungan antara X₂ (motivasi kerja) dengan Y (kinerja) adalah sebesar 0,704, menunjukkan hubungannya positif yang berarti bahwa apabila insentif meningkat maka kinerja juga meningkat atau sebaliknya. Selain itu, hubungannya juga kuat karena lebih dari 0,5. Artinya apabila terjadi perubahan pada X₂ (motivasi kerja) maka akan segera merubah Y (kinerja).

Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,49, artinya bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi dari X₂ (motivasi) terhadap Y (kinerja) adalah sebesar 49% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Korelasi berganda antara gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dengan (Y)

Koefisien korelasi antara X₁ (gaya kepemimpinan) dan X₂ (motivasi kerja) dengan Y (kinerja) adalah sebesar 0,727, menunjukkan hubungannya positif yang berarti bahwa apabila kinerja meningkat maka motivasi juga meningkat atau sebaliknya. Selain itu, hubungannya kuat karena lebih besar dari 0,5. Artinya apabila terjadi perubahan pada X₁ (gaya kepemimpinan) dan X₂ (motivasi kerja) maka akan segera merubah Y (kinerja).

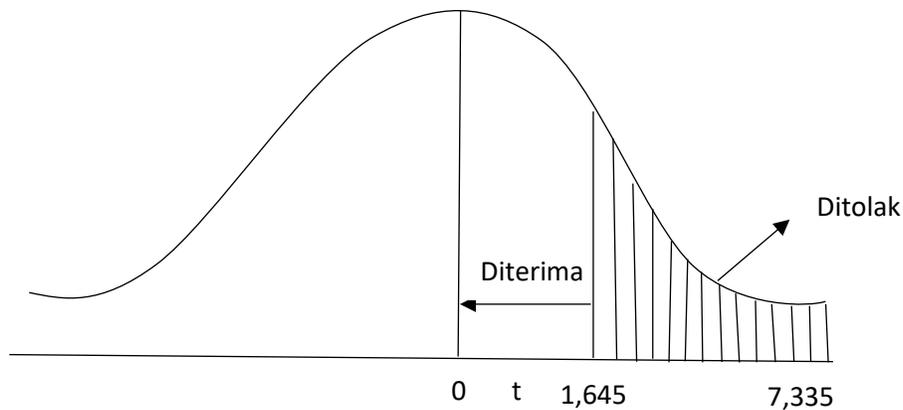
Nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,52, artinya bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi dari X₁ (gaya kepemimpinan) dan X₂ (motivasi kerja) adalah sebesar 52% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan koefisien korelasi, maka diperlukan pengujian hipotesis. Perumusan hipotesis yang diuji di beri simbol H₀, sedangkan untuk hipotesis alternatif diberi simbol H_a.

Perhitungan test observasi (t₀) dapat dilakukan dengan cara menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \\ &= \frac{0,727 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-(0,717)^2}} \\ &= \frac{0,727 \times 6,928}{\sqrt{1-0,5285}} \\ &= \frac{5,0366}{0,6866} \\ &= 7,335 \end{aligned}$$



Oleh karena t_0 sama dengan (7,335) ternyata lebih besar dari t_α (1,645), maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Artinya bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sangat signifikan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang antara lain: bekerja di organisasi karena adanya kepemimpinan yang baik, atasan dalam mengarahkan dan menyelesaikan tugas bawahan dapat meningkatkan prestasi kerja, bekerja tidak pernah mengeluh dan keluhan- keluhan selalu diperhatikan menunjukkan semangat kerja yang tinggi.
2. Pelaksanaan motivasi dapat dilihat antara lain: menerima pekerjaan setiap saat meskipun pekerjaan tersebut berat diselesaikan, mengerjakan pekerjaan rutin tanpa menunggu komando dari atasan, pantangan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.
3. Oleh karena t_0 sama dengan (7,335) $>$ t_α (1,645), maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, artinya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sangat signifikan.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penerapan kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang karena yang perlu dipenuhi adalah yang ada dalam organisasi membuat pegawai merasa tenang dan aman dalam melaksanakan pekerjaan jika dilihat dari lamanya pegawai bekerja di organisasi ini, karena adanya kepemimpinan yang baik, dan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan dalam mengarahkan dan menyelesaikan tugas bawahan dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. Dalam penerapan motivasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang yang perlu dipenuhi adalah menerima pekerjaan setiap saat meskipun pekerjaan tersebut berat untuk diselesaikan, mengerjakan pekerjaan rutin tanpa menunggu komando dari atasan, pantangan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, pekerjaan yang belum dikuasai mendorong pegawai untuk belajar.
3. Dalam penerapan kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang yang perlu dipenuhi adalah kesempatan untuk menyelesaikan tugas- tugas yang penuh tantangan yang orang lain tidak dapat menyelesaikannya, setiap pelanggaran disiplin kepegawaian yang ada diberikan sanksi yang tegas.

Daftar Pustaka

- Hadari, Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juan. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta: Jakarta