

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KELUARGA  
BERENCANA KABUPATEN SIMALUNGUN**

**Bahrudi Efendi Damanik**  
(AMIK Tunas Bangsa Pematangsiantar)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dan untuk pengolahan data menggunakan Program SPSS Vs. 22.00. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel ( $14.363 > 2,780$ ). Gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2.263 > 2,000$ ). Motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2.168 > 2,000$ ). Nilai  $R$  Square dalam penelitian ini adalah  $0,435$ , hal ini menunjukkan bahwa  $43.50\%$  variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun, sedangkan sisanya sebesar  $56.50\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.*

-----

*Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja*

**I. PENDAHULUAN**

Keberhasilan Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari peran pegawainya, karena pegawai bukan semata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan organisasi tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut selanjutnya dapat mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Setiap pegawai mempunyai indeks nilai yang besarnya tergantung pada kesetiaan/loyalitas/hubungan dengan orang lain, tanggung jawab terhadap pekerjaan, prestasi kerja, ketaatan pada peraturan, kejujuran, kerja sama dalam menjalankan tugas, kepemimpinan, kesabaran, keterampilan, pengalaman, prakarsa, dan presentasi masuk kerja.

Dalam meningkatkan kinerja organisasi, pimpinan berperan mempertahankan visi organisasi dan pegawai memupuk interaksi dan kebersamaan yang memicu kreativitas, produktivitas, dan efisiensi sehingga dicapai kondisi organisasi yang ideal. Dalam interaksi tersebut, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, sedang komitmen organisasi diharapkan memberikan imbalan, penghargaan kepada pegawainya secara adil sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan kepuasan.

Terkait dengan visi dan misi yang ada di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun, banyak pegawai ingin memperoleh kebanggaan atas usaha yang dilakukannya buat instansi. Selain itu mereka ingin diakui eksistensinya. Para pegawai akan semakin komit ketika pimpinan mereka memberikan sesuatu yang bermakna dalam pekerjaan kepada pegawai. Nilai visi dan misi lebih tinggi dibanding slogan. Di dalamnya terdapat filosofi kerja. Karena itu seharusnya setiap pekerjaan memiliki nilai termasuk penghargaan yang bakal diterima pegawai. Para pimpinan mengkondisikan sistem nilai yang ada dalam visi dan misi itu kepada pegawai. Semakin terinternalisasi sistem nilai dalam visi dan misi semakin komit pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Rencana Strategis Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun menjadi pedoman bagi stekholder dalam semua tingkatan pengelola dan pemangku kebijakan kesehatan di kabupaten, kecamatan dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi program dalam bidang keluarga berencana. Untuk mewujudkan Rencana Strategis tersebut harus didukung oleh pegawai yang terampil, cerdas, atau berkualitas, karena pegawai memegang peranan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas instansi. Potensi setiap pegawai yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Instansi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi instansi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan instansi. (Triyana,2003:143).

Sikap dan pandangan itu didasari kesadaran bahwa pegawai di instansi yang akan “mewarnai” dan memberikan bentuk, bahkan yang menentukan jatuh atau banggunya sebuah instansi. Kekompleksan Manajemen Sumber Daya Manusia akan semakin meningkat dalam menghadapi perkembangan lingkungan atau iklim bisnis global, dengan dominasi penyebaran informasi yang sangat cepat dan perkembangan teknologi yang pesat. Sementara itu di dunia saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan / iklim pelayanan kepada masyarakat yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan masyarakat.

Fenomena yang terjadi di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun tentang gaya kepemimpinan antara lain pemimpin hanya fokus pada kemampuan diri sendiri sehingga cenderung sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi. Pemimpin dirasakan kurang perhatian terhadap bawahan dalam hal pembagian pekerjaan yang belum merata kepada bawahan.

## **II. DASAR TEORI**

Menurut Martoyo, (2004; 163), Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula, yang berarti bahwa pemimpin berhasil dalam (3) hal yaitu:

- a. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba – tiba dalam proses pengelolaan organisasi.
- b. Berhasil mengoreksi kelemahan – kelemahan yang timbul.
- c. Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

Sebagai seorang pemimpin, manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar untuk dapat menggerakkan dan mendorong bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut menurut Barnardin, (2003; 325), dikatakan bahwa kepemimpinan yang menggairahkan akan merupakan sumber motivasi *eksternal*, moral dan disiplin dalam melaksanakan beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka.

Nitiseminto (2001 : 40) “Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan.” Sedangkan Komaruddin (2007 : 255) berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan,

mempengaruhi para anggota dalam hal aktifitas yang harus dilakukan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2002 : 13) mengatakan ‘Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

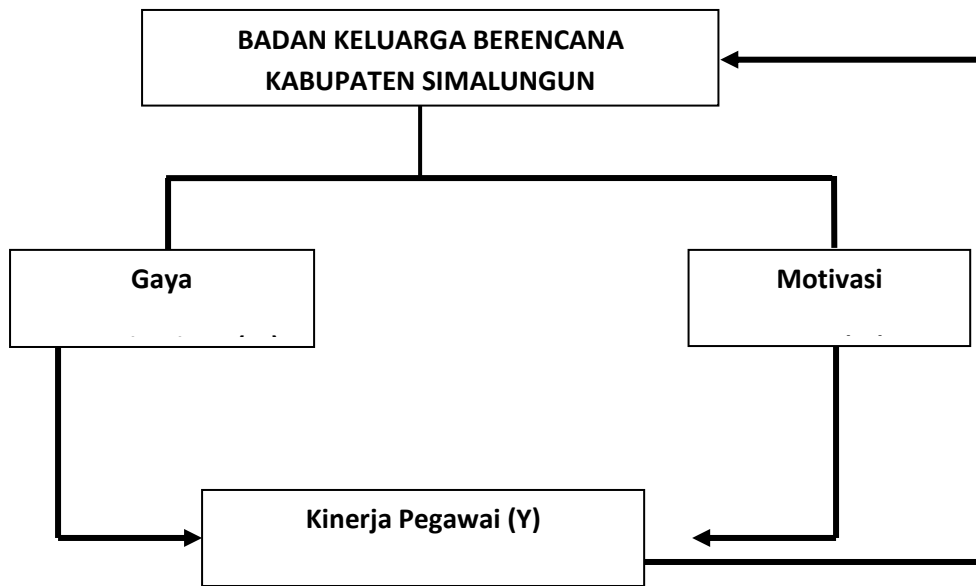
Menurut Husnan (2004:45) salah satu penganut Teori Kebutuhan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan - tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Hasibuan (2002:81), Penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja (Performance Appraisal) pegawai kedengarannya cukup sederhana, dan riset menunjukkan penggunaannya yang luas untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.

### **Kerangka Konseptual**

Pembangunan kesehatan di Kabupaten Simalungun dilaksanakan dengan memperhatikan dan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). RPJMD Tahun 2011-2016 ditujukan untuk lebih memantapkan pembangunan Kabupaten Simalungun di segala bidang dengan menekankan upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk mendukung program RPJMD tersebut maka peranan seorang pemimpin yang dapat memotivasi bawahan dengan baik sangat diperlukan. Pemimpinan yang tanggap akan masukan yang membangun dari pihak eksternal maupun internal dinas. Selain dari pada faktor gaya kepemimpinan yang baik, tidak terlepas juga peranan pegawai dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan tercapai tujuan dari Dinas Kesehatan Simalungun. Untuk lebih jelasnya digambarkan pada Gambar 1. dibawah ini.



Gambar : 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun.
3. Gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun.

### III. METODE PENELITIAN

Dilihat dari permasalahan yang telah digambarkan pada pendahuluan, maka penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian berjenis asosiatif yaitu gambaran informasi lengkap tentang hubungan antar variabel satu dengan gejala lain (X1 berhubungan interaktif dengan dengan X2 dan Y) Sugiono (21:2012). Penelitian ini memiliki jenis hubungan yang linier karena pada dasarnya hendak melihat hubungan antara variable bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini penulis lakukan dengan berbagai cara yaitu: observasi dilapangan dengan melakukan pengamatan langsung Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun, wawancara yaitu dengan membuat pertanyaan-pertanyaan kecil tentang apa yang diharapkan dan yang tidak diharapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membagikan kertas yang berisi daftar pertanyaan kepada responden (pegawai).

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun. Sampel yang diambil sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 60 orang pegawai di Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun. Dari jumlah angket yang dibagikan tersebut, semua angket kembali yaitu 60 eksamplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang dikirim berjumlah 35 eksemplar	60
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	-60
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	60

Sumber : Hasil Penelitian 2016

#### **Evaluasi Data Dan Uji Hipotesis**

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Vs. 22.00 *for windows* dengan hasil sebagai berikut :

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun.**

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun secara simultan maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS.Vs. 22.00 diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil uji statistik koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.619	4.757		3.704	.000
Gaya.Kepemimpinan	.157	.069	.238	2.263	.028
Motivasi.Kerja	.266	.123	.291	2.168	.034

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2016- (Data diolah)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17.619 + 0,157X_1 + 0,266X_2 + \epsilon.$$

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (gaya kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0.157, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun.

Koefisien regresi X2 (motivasi kerja) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.266. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun

Hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun secara simultan dapat dilihat pada Tabel 3. dibawah ini.

Tabel 3. Hasil uji statistik secara simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.974	3	32.991	14.363	.000 <sup>a</sup>
Residual	128.626	56	2.297		
Total	227.600	59			

a Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Gaya.Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2016- (Data diolah)

Pada Tabel 3. diatas terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 14.363 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai F-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,780. oleh karena nilai F-hitung > F-tabel ( $14.363 > 2,780$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun.**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun dapat dilihat pada Tabel 3. diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.263 dan nilai signifikansi 0,028, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena nilai t-hitung > t-tabel ( $2.263 > 2,000$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun. Hal ini jika gaya kepemimpinan cukup baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun begitu juga sebaliknya, jika gaya kepemimpinan kurang baik maka kinerja pegawai juga akan menurun.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun.**



Untuk mengetahui secara partial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun dapat dilihat pada Tabel 3. diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.168 dan nilai signifikansi 0,034, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena nilai t-hitung > t-tabel (2.168 > 2,000) maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun. Hal ini jika motivasi kerja tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai juga akan menurun.

### Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui dari nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada Tabel 4. dibawah ini.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.435	.405	1.29892

a Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (Data diolah)

Nilai R Square pada Tabel 4. diatas adalah 0,435, hal ini menunjukkan bahwa 43.50% variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun, sedangkan sisanya sebesar 56.50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditelitian

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun, karena nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $14.363 > 2,780$ ).
2. Variabel gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun, karena nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2.263 > 2,000$ ).
3. Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun, karena nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2.168 > 2,000$ ).
4. Nilai R Square penelitian ini adalah 0,435, hal ini menunjukkan bahwa 43.50% variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun, sedangkan sisanya sebesar 56.50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun harus memotivasi pegawai, sehingga pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya, diusahakan dengan menggunakan observasi atau pengamatan langsung kepada objek, dan/atau menggunakan metode eksperimen sebagai pengganti metode kuesioner.
2. Penelitian ini perlu dikembangkan lebih jauh lagi, untuk mendapatkan hasil empirik yang lebih kuat yaitu dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti variabel komunikasi dan budaya organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Barnardin, H. John Joyce E.A. Ressel (2003), **Human Resources**, Alih Bahasa Triyana, Mc Graw Hill, Inc, Singapore.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu, SP (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Akasara Jakarta.

- Husnan, Keldjrachman Suad, (2004), **Manajemen Personalia**, Edisi ke Empat, BPFE Yogyakarta
- Komaruddin (2007), **Ensiklopedia Manajemen**, Rineka Cipta, Jakarta
- Manullang (2001), **Manajemen Pengantar Ekonomi Instansi**, Edisi Revisi, Cetakan Ke Enam Belas, BPFE, Yogyakarta
- Martoyo, Susili (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Nitisemito S Alex (2001), **Manajemen Personalia**, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Santoso Singgih (2004), **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**, PT. Alex Media Komputindo Gramedia Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Triton PB (2005), **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Tugu Yogyakarta.