

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rumbai dan Kantor Kecamatan Rumbai Timur Pekanbaru

VENI FEBRIA EMZA<sup>1</sup>; AZNURIYANDI<sup>2</sup>; NURMANSYAH<sup>3</sup>

Universitas Lancang Kuning  
Jl. Yos Sudarso No.KM. 8, Umban Sari, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau 28266  
E-mail : aznuriyandi@unilak.ac.id

Submit: 12 Mei 2023

Review: 10 Juni 2023

Publish: 26 Juli 2023

\*) Korespondensi

**Abstract:** This study aims to see the effect of leadership style and work motivation on the performance of the employees of the East Rumbai District office and the Pekanbaru East Rumbai District office. The population in this study were all employees of the Rumbai District and East Rumbai Pekanbaru, which amounted to 51 employees, did not use a sampling technique because in this study only a population of 51 employees was used. The data analysis used in this research is descriptive and quantitative analysis. The analysis method used is multiple linear regression equation. The results show that leadership style and work motivation have a positive and significant effect, this can be seen from the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.652 indicating that 65.2% of employee performance at the Rumbai sub-district office and the Rumbai Timur sub-district office can be explained or caused by leadership style and work motivation. In other words, leadership style and work motivation have an effect of 65.2% on employee performance. While the remaining 34.8% is the influence of other factors outside of leadership style and work motivation.

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

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor (SDM) sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai walaupun alat-alat yang dimiliki suatu organisasi begitu modern.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Maka, motivasi kerja ialah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Dengan begitu lingkungan kerja juga menjadi ajang ukuran dalam keberhasilan disuatu instansi. proses aturan yang telah dibuat dalam menjalankan

pekerjaan, dimana disiplin kerja akan menjadikan ukuran setiap individu dalam mengembangkan dirinya dan instansi. Dengan begitu lingkungan kerja juga menjadi ajang ukuran dalam keberhasilan disuatu instansi.

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, maka dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai camat akhir tahun 2017 sebanyak 23 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 26 kali yaitu: 5 orang alpa, 9 orang izin, dan 12 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,075%. Tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 26 kali yaitu: 5 orang alpa, 11 orang izin, 10 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,075%. Tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi sebanyak 30 kali yaitu 8 orang alpa, 10 orang izin, 12 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,120%.

Pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 28 kali yaitu: 7 orang alpa, 8 orang izin, 13 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,097%. Dan pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 26 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 31 kali yaitu: 6 orang alpa, 11 orang izin, 14 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,080%.

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, maka dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai camat akhir tahun 2017 sebanyak 21 orang dengan jumlah hasil kerja dalam 1 tahun 288 hari dengan tingkat absensi sebanyak 20 kali yaitu: 3 orang alpa, 7 orang izin, dan 10 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,050%. Tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 17 kali yaitu: 5 orang alpa, 5 orang izin, 7 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,075%. Pada tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi sebanyak 27 kali yaitu 6 orang alpa, 8 orang izin, 13 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,090%. Pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 25 kali yaitu: 5 orang alpa, 11 orang izin, 9 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,069%. Dan pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah hari kerja dalam 1 tahun 288 dengan tingkat absensi 30 kali yaitu: 9 orang alpa, 8 orang izin, 13 orang sakit dengan hasil persentase berjumlah 0,125%.

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, maka pada tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai kantor Camat Rumbai Pekanbaru dari tahun 2017 sampai tahun 2021 berada dalam kategori baik dengan penjabaran sebagai berikut, pada tahun 2017 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja

pegawai camat 1784,8% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 77,6% dengan berkategori baik. Pada tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat 1767,09% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 76,83% dengan berkategori baik. Tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat mengalami kenaikan sebesar 1801,59% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 78,33% dengan berkategori baik. Tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 25 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat mengalami penurunan sebesar 1915% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 76,6% dengan berkategori baik, serta pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 26 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai mengalami kenaikan kembali yaitu sebesar 2036,58% dan rata-rata kinerja pegawai berjumlah 78,33% dengan berkategori baik.

Berdasarkan pengamatan dilapangan atau wawancara awal pra penelitian, maka pada tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai kantor Camat Rumbai Timur Pekanbaru dari tahun 2017 sampai tahun 2021 berada dalam kategori baik dengan penjabaran sebagai berikut, pada tahun 2017 jumlah pegawai sebanyak 21 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai camat 1638% dan rata-rata kinerja pegawai camat sebesar 78% dengan berkategori baik. Pada tahun 2018 jumlah pegawai 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai 1786,18% dan rata-rata kinerja pegawai camat mengalami penurunan menjadi 77,66% dengan berkategori baik, pada tahun 2019 jumlah pegawai 23 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 1778,59% dan rata-rata kinerja pegawai camat sebesar 77,33% dengan berkategori baik. Tahun 2020 jumlah pegawai 25 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 1937,5% dan rata-rata kinerja pegawai sebesar 77,5% dengan kategori baik serta pada tahun 2021

jumlah pegawai 25 orang dengan jumlah penilaian kinerja pegawai mengalami kenaikan secara signifikan yaitu sebesar 1975% dan rata-rata kinerja pegawai camat sebesar 79% dengan berkategori baik.

### Gaya Kepemimpinan

Schermerhorn dalam Nurmansyah (2020:163) *leadership is the process of inspiring others to work hard to accomplish important tasks* (kepemimpinan adalah suatu proses memberikan inspirasi pada orang lain agar bekerja keras mencapai tugas penting).

Indikator Gaya Kepemimpinan antara lain: Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak, dan Kepribadian.

### Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak/berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi (Notoatmodjo;2013;114).

Mangkunegara (2016:95) Indikator motivasi kerja yaitu: Kebutuhan fisiologi, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan merasa memiliki, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan mengaktualisasi diri.

### Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Didalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang besar bagi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 dalam Nurmansyah (2021:114) Indikator kinerja pegawai berdasarkan penilaian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada SKP (Sasaran Kerja Pegawai) adalah sebagai berikut: Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Perilaku Kerja, Kepemimpinan.

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Rumbai dan Rumbai Timur Pekanbaru. Objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Rumbai dan Rumbai Timur.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian adalah Pegawai Kantor Kecamatan Rumbai tahun 2021 berjumlah 51 orang pegawai. Sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 51 orang pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Dimana teknik dan sampel yang peneliti gunakan secara keseluruhan, tanpa memandang sampel atas dasar apapun.

Untuk memperoleh data yang dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut : Wawancara dan Kuisisioner. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

### HASIL

#### Uji Regresi Berganda

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097.821	3	365.940	29.333	.000 <sup>b</sup>
	Residual	586.336	47	12.475		
	Total	1684.157	50			

Berdasarkan tabel diatas, Nilai konstanta (a) sebesar -10.784. Nilai koefisien regresi variabel *gaya kepemimpinan* sebesar 0,868, variabel motivasi kerja sebesar 0,516, sedangkan variabel disiplin kerja sebesar 1.016.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan terlihat dari uji t dimana t-hitung 3,536 lebih besar dari t-tabel 2,011 dengan signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,868. Adapun untuk melihat besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah dengan melihat nilai pada tabel beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Nilai beta untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 355 atau sebesar 0,355%.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan terlihat dari uji t dimana t-hitung 2,941 lebih besar dari t-tabel 2,011 dengan signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,249. Adapun untuk melihat besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah dengan melihat nilai pada tabel beta dalam kolom *Standardzide Coefficient*. Nilai beta untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 249 atau sebesar 24,9%.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel B nilai tertingginya terdapat pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 1.016 dengan nilai signifikannya yaitu 0,000 maka demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian dapat diketahui secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent dilakukan dengan cara membandingkan F-tabel dengan

F-hitung. Hipotesis diterima jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Nilai F-tabel pada  $\alpha 0,05$  adalah 3.19. Nilai F-hitung adalah 29.333 dengan nilai signifikan 0,000. Maka nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$   $29.333 > 3.19$  dengan nilai  $sig 0,000 < 0.05$ . Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian t (hipotesis) tersebut terbukti bahwa nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai Ftabel. Maka dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini hasil pengujian t (hipotesis) dapat diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa indikator sifat memiliki skor tertinggi dengan nilai 4,67.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi kerja yang menunjukkan bahwa indikator kebutuhan mengaktualisasikan diri memiliki skor tertinggi dengan nilai 4,38.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Rumbai dan kantor Kecamatan Rumbai Timur Pekanbaru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustina Rahmi, Gusti Noorlitaria Achmad, Doddy Adhimursandi. *The Effect Of Leadership And Empowerment Style and Motivation On work Discipline And Employee Performance In Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN. Volume 9 Issue 3 Ser. III, Mar. 2020.
- Arikunto Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Dasmadi, Puji, 2020, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Mojosongo Studi Kasus Pada KUD Mojosongo Di Boyolali*. Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 8 (1), 25-37.
- Kartini Kartono, 2017, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koontz, Halrod. O'Donnel, 2016, *Manajemen, Terjemahan*, Jakarta: Erlangga.
- M. Khotib Arifai. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang*. PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis ISSN. Vol. 1 No. iv Oktober. 2017.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S, 2013, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmansyah, SR, 2020, *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Nurmansyah, SR, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Priansa Donni, 2017, *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sherlie, Hikmah, 2020, *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia*. Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5 (1)
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika
- Sunyoto, P. C, 2013, *Motivation And Business Capability in Increasing The Succes of Small Industry Business*. Surabaya: Puslit Petra.
- Tensiani. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Garum*. ISSN. Otonomi Vol. 20 Nomor 1 Edisi April. 2020.