

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja**Dasep Novian***

* Dinas Pertambangan dan Energi, Kabupaten Lebak

Article Info**Keywords:***Leadership style,
Work motivation,
Job performance.*

Abstract

This study aimed to find relationship of leadership style and work motivation with job performance of employees' mining and energy department at Lebak Region, Banten. This study used a survey method with correlational approach. The populations in this study were all employees' in the mining and energy department at Lebak Region, Banten, which amounted to 34 respondents. Sampling technique using boring sampling. From the test results of the analysis are described as follows: (1) There is a positive relationship of leadership style with job performance; (2) There is a positive relationship of work motivation with job performance; (3) There is a simultaneous relationship of leadership style and work motivation with job performance.

Corresponding Author:

dasepn@yahoo.co.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Lebak, Banten. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas

Pertambangan dan Energi Kabupaten Lebak, Banten, yang berjumlah 34 responden. Teknik pengambilan sampling menggunakan boring sampling. Dari hasil uji analisis diuraikan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif gaya kepemimpinan dengan kinerja; (2) Terdapat hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja; (3) Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja.

©2013 JSAB. All rights reserved.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap kinerja merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa tercapainya tujuan organisasi yang telah dicanangkan dan ditetapkan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi produktif atau tidak tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Lebak merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Lebak. Dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Lebak nomor 10 tahun 2007 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja dinas daerah Kabupaten Lebak. Dinas Pertambangan dan Energi mempunyai tugas pokok dan fungsi diantaranya adalah penyelenggaraan otonomi daerah di bidang pertambangan dan energi serta

membuat perencanaan dan perumusan kebijakan teknis pertambangan dan energi. Penelitian ini memfokuskan pada pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Lebak.

Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai suatu prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, hubungan yang berasal dari lingkungan, rekan kerja yang juga sedang menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja dan masih banyak faktor negatif lainnya. Selain itu terdapat faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja yang mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Masalah utama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertambangan dan energi di kabupaten lebak, walaupun masih banyak terdapat faktor-faktor yang akan memengaruhi kinerja pegawai yaitu antara lain latar belakang pendidikan, teknologi, peralatan, iklim kerja, disiplin pegawai, pelatihan, kesejahteraan dan lain-lain.

Faktor-faktor tersebut memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan faktor manusia sebagai faktor paling dominan dalam organisasi, yaitu perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi untuk tercapainya kinerja pegawai yang tinggi terutama tergantung pada unsur manusianya sebagai subjek dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka pokok masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) apakah gaya kepemimpinan berhubungan dengan kinerja?; (2) apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja?; (3) apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja?

Sesuai dengan maksud penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja; (2) Mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan kinerja; (3) Mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja.

Kinerja pegawai juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan. Sebaliknya kinerja organisasi merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Gibson (2009) mengatakan kinerja merupakan hasil kombinasi dari usaha dan kemampuan, kinerja yang dihasilkan mungkin akan dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan tetapi mungkin juga tidak dapat mencapai. Hal ini sangat tergantung besarnya usaha atau upaya yang dilakukan dan kesesuaian kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Colquitt, *et al.* (2009) mengatakan bahwa perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Artinya perilaku pegawai dapat menentukan kinerja seseorang, perilaku yang positif akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya perilaku yang negatif akan menurunkan kinerjanya. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang merupakan nilai dari perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Robbins dan Judge (2009) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Pengertian kepemimpinan secara umum dikatakan sebagai proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan suatu organisasi. Di samping itu, kepemimpinan juga merupakan suatu tindakan memberikan contoh terhadap karyawannya. Contoh yang diberikan oleh seorang pemimpin tentu akan diikuti oleh bawahan, baik yang bersifat kebaikan maupun keburukannya yang pada akhirnya akan memengaruhi perilaku bawahan itu sendiri. Dari pengertian dari di atas dalam perkembangannya, pandangan tentang kepemimpinan ditafsirkan semakin beragam.

Ivancevich, *et al.* (2010) menyebutkan kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, yang dilakukan melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan Newstrom (2010) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi dan mendukung yang lainnya untuk bekerja keras agar tujuan tercapai.

Selanjutnya Mullins (2005) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu dari seorang pemimpin.

University Michigan studies melihat gaya kepemimpinan dan produktivitas. Stogdill and Mann's (dalam Kreitner dan Kinicki, 2009) menegaskan lima karakteristik yaitu *Intelligence, dominance, self-confidence, level of energy, and task-relevant knowledge*. Stogdill mengembangkan Teori Harapan-Reinforcement untuk mencapai peran. Dikemukakan, interaksi antar anggota dalam pelaksanaan tugas akan lebih menguatkan harapan untuk tetap berinteraksi.

Peran individu ditentukan oleh harapan bersama yang dikaitkan dengan penampilan dan interaksi yang dilakukan. Kemudian dikemukakan, inti kepemimpinan dapat dilihat dari usaha anggota untuk merubah motivasi anggota lain agar perilakunya ikut berubah. Motivasi dirubah dengan melalui perubahan harapan tentang hadiah dan hukuman.

Kepemimpinan harus dapat mendesain tata kelola organisasi yang baru untuk dapat memuaskan seluruh *stakeholdernya*. Realitas keberagaman dalam berbagai bidang seperti konsumen, persaingan, negara (*country*), mata uang (*currency*) dan bahkan budaya (*Culture*), menuntut kapabilitas pemimpin yang dapat berpikir lintas budaya, lintas fungsi, lintas kapabilitas, lintas bahasa dan sebagainya demi kesuksesan organisasi. Pada saat yang sama pemimpin juga diharapkan dapat berpikir keluar dari tata nilai dan budaya organisasi yang memang sudah tidak relevan. Sebaliknya pemimpin harus berani berfikir beda untuk menciptakan peluang dan mewujudkan mimpi organisasi.

McGregor (Luthans, 2010) berpendapat ada dua gaya kepemimpinan yaitu teori X mempresentasikan gaya otoriter tradisional kepemimpinan dan teori Y mempresentasikan gaya humanistik yang bebas dari prasangka. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin yang menyukai teori X cenderung menyukai gaya kepemimpinan otoriter, seorang pemimpin yang menyukai teori Y lebih menyukai gaya kepemimpinan demokratik.

Seorang pegawai dalam menjalankan kegiatannya tentu diperlukan dorongan agar lebih terangsang dalam menyelesaikan tugasnya. Dorongan atau rangsangan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan inilah yang kita kenal dengan nama motivasi. Dalam praktiknya motivasi sangat besar hubungannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Bagi pegawai yang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya, maka dengan mudah tujuan yang diinginkannya akan tercapai. Dengan kata lain apabila pegawai termotivasi, maka kinerja atau prestasinya dapat ditingkatkan. Demikian pula sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi, maka sudah dapat dipastikan bahwa kinerjanya atau prestasinya akan menurun.

Motivasi suatu dorongan kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang dikehendakinya, sementara itu motif merupakan daya gerak seseorang untuk berbuat. Artinya motivasi merupakan pendorong atau penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Jadi motivasi sebagai penggerak sudah ada dalam diri seseorang. Hanya saja tinggal bagaimana orang tersebut berusaha

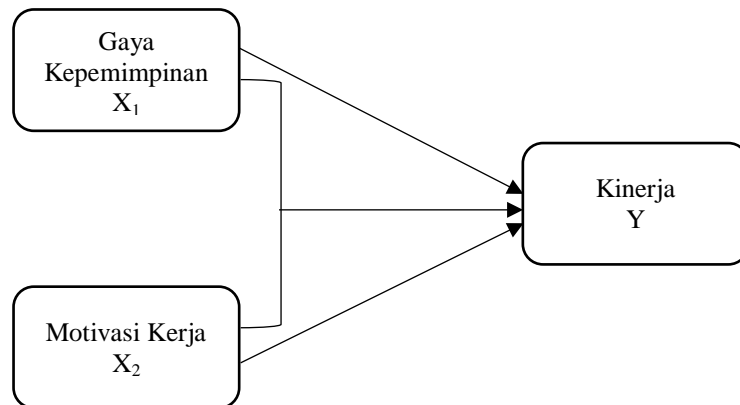
untuk menggerakkannya.

Robbins dan Judge (2009) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Sedangkan Griffin (2007) mengatakan motivasi adalah satuan kekuatan untuk memimpin orang-orang untuk bertindak sebagai pemberi jalan keluar. Kemudian Schermerhorn (2010) mengatakan motivasi menunjuk pada kekuatan di dalam diri seseorang yang meliputi tingkatan, arah dan ketekunan dari usaha memberdayakan di tempat kerja.

Teori yang dikemukakan oleh McClelland (Robbins dan Judge, 2009) adalah tentang tingkatan kebutuhan yang diinginkan seseorang. McClelland, (McClelland *Achievement Motivation Theory*) mengatakan bahwa seseorang memiliki cadangan energi yang potensial untuk digunakan. Energi ini dapat dilepas dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi seseorang dan situasi serta lingkungan yang ada. Besar kecilnya kekuatan energi berbeda satu sama lainnya, namun jika dikembangkan, maka akan menghasilkan dorongan motivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dalam teorinya, McClelland memfokuskan kebutuhan seseorang pada tiga yaitu: (1) kebutuhan akan berprestasi (*achievement*); (2) kebutuhan akan kekuasaan (*power*); (3) kebutuhan untuk afiliasi (*affiliation*).

Dari uraian kerangka teoretik di atas terlihat bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja. Model hubungan yang akan dianalisis pada penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada gambar 1.



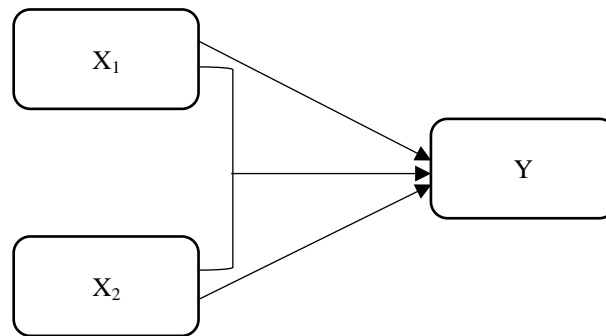
Gambar 1. Model Teoritis

Berdasarkan kepada pemikiran tersebut diatas, dapat dirumuskan suatu hipotesis, yang merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Noor, 2011). Sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian, penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan langsung positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja.
2. Terdapat hubungan langsung positif antara motivasi kerja dan kinerja.
3. Terdapat hubungan langsung positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja.

Penulis mengajukan hipotesis statistik sebagai berikut

- a. Pengujian berhubungan antara X₁ terhadap Y
 $H_0 : \beta_{y.1} \leq 0$
 $H_1 : \beta_{y.1} \geq 0$
- b. Pengujian berhubungan antara X₂ terhadap Y
 $H_0 : \beta_{y.1} \leq 0$
 $H_1 : \beta_{y.1} \geq 0$
- c. Pengujian berhubungan antara X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Y
 $H_0 : \beta_{y.12} \leq 0$
 $H_1 : \beta_{y.12} \geq 0$



Gambar 2. Model Hipotetik

Keterangan:

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja

Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Lebak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Noor (2013) menyatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berkorelasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Lebak yang terdiri dari 34 pegawai. Dari populasi tersebut diambil seluruhnya sebagai sampel terdiri pria dan wanita yang berlatar belakang pendidikan dari SMA sampai dengan S1. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan *boring sampling*. Menurut Noor (2013), *boring sampling* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pada penelitian ini ditetapkan teknik analisis data yang sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, juga untuk menguji kebenaran hipotesis.. Noor (2013) menyatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel

dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berkorelasi. Hasil dari jawaban angket diuji dengan menggunakan pendekatan uji asumsi klasik dengan analisis metode regresi, ditemukan (hasil temuan penelitian), dibahas dengan dimaknai (diinterpretasikan) sesuai dengan analisis. Akhirnya, temuan-temuan dalam penelitian disimpulkan, kemudian dianalisis implementasi dari teori dan temuan dalam penelitian, dan selanjutnya penulis memberikan saran-saran untuk perbaikan bagi organisasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dan analisis data penelitian dilakukan berdasarkan metode penelitian yang diuraikan, serta pembahasan terhadap hasil analisis tersebut dibuat dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja (Y) dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Informasi deskripsi data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, rata-rata dan simpang baku, median, modus, skor terendah dan skor tertinggi.

Tabel 1
Deskriptif Data Statistik

	X_1	X_2	Y
Valid	34	34	34
Missing	0	0	0
Mean	59.3235	59.9412	39.2353
Median	59.5000	60.0000	40.5000
Mode	54.00 ^a	59.00 ^a	43.00
Std. Deviation	7.85752	7.91217	4.81197
Range	28.00	28.00	17.00
Minimum	46.00	45.00	31.00
Maximum	74.00	73.00	48.00
Sum	2017.00	2038.00	1334.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2007) tujuan

uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Pengujian dengan menggunakan uji K-S dengan cara menentukan proporsi (P), KP (prosentase kumulatif), z_i , a_1 , a_2 , dan akhirnya menentukan D_{max} yang diambil dari nilai a tertinggi. maka H_0 diterima, yang berarti data populasi berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	X1	X2	Y
N	34	34	34
Mean Normal Parameters" Std. Deviation	59.3235 7.85752	59.9412 7.91217	39.2353 4.81197
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.100
	Positive	.104	.067
	Negative	-.089	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z	.606	.581	.834
Asymp. Sig. (2-tailed)	.856	.888	.489

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

Ghozali (2007) mengemukakan bahwa uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini dilakukan melalui uji regresi univarian, yaitu uji linieritas dan signifikansi koefisien regresi berdasarkan hubungan yang telah dikonstruksikan. Uji ini dimaksudkan untuk melihat persamaan regresi pasangan variabel yang diteliti secara individual dengan asumsi bahwa jika secara individual semua pasangan memperlihatkan gejala-gejala pergerakan yang sama, maka hal itu juga akan terjadi jika dilakukan kajian secara keseluruhan.

Tabel 3
Rangkuman Uji Linearitas dan Signifikansi Koefisien Regresi

Variabel	a =0,01		Kesimpulan
	F hitung	F tabel	
$X_1 \rightarrow Y$ $Y = 6,554 + 0,551X_1$	135,720	7.499	Linear dan Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$ $Y = 6,290 + 0,550X_2$	142,619	7.499	Linear dan Signifikan
$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y$ $Y = 3,313 + 0,295X_1 + 0,370X_2$	125,423	5.336	Linear dan Signifikan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan untuk masing-masing hubungan langsung positif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y)

Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi (ρ_{yX_1}) = 0,632, dengan harga $t_{hitung} = 51,617$, sedangkan harga $t_{tabel} (\alpha = 0,05;32) = 2,037$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berhubungan langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya semakin efisien gaya kepemimpinan maka akan semakin efisien kinerja.

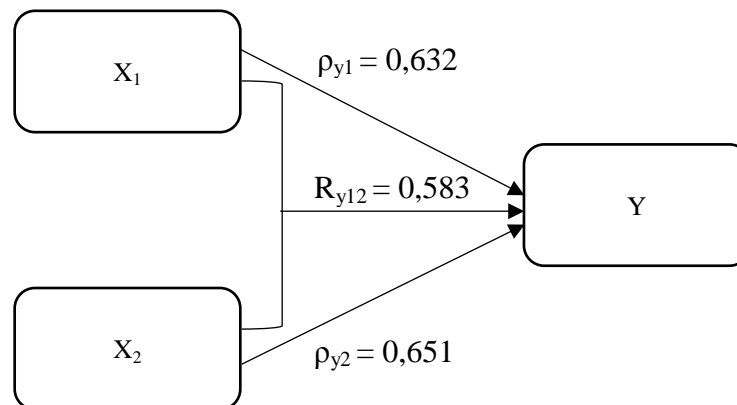
Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi (ρ_{yX_2}) = 0,651, dengan harga $t_{hitung} = 53,801$, sedangkan harga $t_{tabel} (\alpha = 0,05;32) = 2,037$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja (X_2) berhubungan langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja.

Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja(Y)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien korelasi ($\rho_{y_{x_1x_2}}$) = 0,583, dengan harga $t_{hitung} = 46,962$, sedangkan harga t_{tabel} ($\alpha = 0,05;32$) = 2,037. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien korelasi ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama berhubungan langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya semakin efisien gaya kepemimpinan (X₁) dan semakin tinggi motivasi kerja (X₂) maka akan semakin efisien dan tinggi kinerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis, maka dapat konstruk hubungan secara keseluruhan sebagai berikut.



Gambar 3. Model Empiris

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat mengetahui tindakan yang dilakukan serta mengerti kebutuhan para pegawainya, yang berdampak pada cara kerja pegawai terhadap tugas yang diberikan dan juga dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Sesuai dengan pendapat dari McIlaggan *et al.* (2013) bahwa mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin akan memiliki efek positif pada kepuasan kerja, kinerja dan komitmen organisasi para pegawai. Sikap atau gaya kepemimpinan dalam menggerakkan, mengarahkan dan melakukan perubahan di dalam organisasinya

akan mewarnai perilaku bawahannya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi atau yang terdapat dalam diri pegawai akan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Menurut Salleh *et al.* (2011) bahwa motivasi merupakan kekuatan yang kompleks dan kebutuhan yang menyediakan energi bagi seorang individu untuk melakukan tugas tertentu. Pegawai yang termotivasi selalu sadar tujuan yang akan dicapai dan mengarahkan upayanya dalam mencapai tujuan dari organisasi, hal ini dikarenakan ketika kepedulian organisasi akan kesejahteraan pegawai, akan menghasilkan keterlibatan pegawai di dalam organisasi dan lingkungan kerja yang bersifat positif. Sementara keterlibatan pengendalian motivasi oleh organisasi akan menciptakan pekerjaan yang lebih produktif, selain itu apabila para pegawai merasa diperlakukan secara adil dan hormat, sikap ini akan mengembangkan dan membimbing perilaku pegawai ke arah yang positif, sehingga mereka bersemangat dan tertarik pada pekerjaan mereka yang berdampak pada hasil kerja mereka.

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan menanamkan pengaruh untuk memotivasi pegawai sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Menurut Trang *et al.* (2013) bahwa kinerja di dalam organisasi membutuhkan motivasi pegawai yang terkait dengan perilaku seorang pemimpin yang menekankan proses yang berkesinambungan. Pemimpin berusaha agar anggotanya mau dan mampu bekerja dengan baik. Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagalnya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan.

Keterbatasan Penelitian

Pertama, secara konseptual penelitian ini baru menggunakan tiga variabel yaitu, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja. Ternyata setelah dikaji

secara mendalam ternyata tidak hanya kedua variabel tersebut yang memiliki hubungan dengan kinerja, tetapi masih banyak variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Kedua, secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak terkait untuk mendukung temuan penelitian, tetapi hanya mengandalkan angket yang disebar kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan alat statistika.

Ketiga, keterbatasan penelitian ini akan memberi peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan langsung positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin efisien gaya kepemimpinan akan mengakibatkan semakin efisien kinerja.
2. Terdapat hubungan langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja.
3. Terdapat hubungan langsung positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin efisien gaya kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja maka akan mengakibatkan semakin efisien dan semakin tinggi kinerja pegawai.

Mengacu hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dicapai secara maksimal apabila ditingkatkannya motivasi kerja dengan kesesuaian gaya kepemimpinan.

Implikasi

Kaitan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

adalah bagaimana pegawai mempersepsikan keterampilan yang dimiliki dipersyaratkan untuk dapat berkinerja pada tingkat kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai, tidak hanya cukup percaya diri bahwa mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Namun, diperlukan adanya upaya meningkatkan gaya kepemimpinan yang efisien dan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat diuraikan sebagai berikut. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan langsung positif dengan kinerja. Implikasinya adalah jika semakin efisien gaya kepemimpinan maka akan semakin efisien kinerja. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berhubungan langsung positif dengan kinerja. Implikasinya adalah jika semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan langsung positif terhadap kinerja.. Implikasinya adalah jika semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi dan baik kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, maka penulis menyampaikan beberapa saran dalam usaha meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Lebak, sehingga Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Lebak menjadi Unit yang memiliki profitabilitas tinggi dan dapat memberikan kontribusi kepada Kabupaten Lebak.

1. Pemimpin pada Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Lebak sebaiknya dalam mengembangkan gaya kepemimpinan lebih memperhatikan kondisi serta situasi pekerjaan secara objektif. Dengan cara mengikutkan keterlibatan para pegawai, mengarahkan pegawainya dalam mencapai sasaran pekerjaan, mengevaluasi kinerja para pegawai dengan cara yang adil dan memberikan kesempatan kepada pegawai mengikuti diklat yang sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Lebak seyogyanya memperhatikan kondisi dan keadaan para pegawainya, agar pegawai merasa diperhatikan. Bentuk perhatian yang dilakukan Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Lebak perlu disinergikan dan ditingkatkan serta perlunya diciptakan tata kerja yang mampu menghadapi perubahan situasi dengan cara memberikan sasaran pekerjaan dan pencapaian target pekerjaan secara terukur, kesamaan pandangan tentang bentuk pekerjaan yang lebih efektif serta diklat yang dapat membangun tim yang solid. Hal tersebut dapat menjadi alat untuk memotivasi para pegawai dalam menjalankan tugas secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi
3. Sebaiknya bagi Pemimpin Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Lebak menerapkan kepemimpinan yang motivasional. Dengan kepemimpinan motivasional, pegawai akan termotivasi untuk berprestasi. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi sangat penting bagi pegawai maupun pada instansi. Kebutuhan akan berprestasi mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasinya lebih baik dari pegawai lainnya. Sehingga pegawai akan terdorong untuk lebih unggul dibandingkan pegawai lainnya. Dampaknya pegawai merasa diberi tantangan untuk meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Gibson., *et al.* (2009). *Organizations; Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill Internasional.
- Colquitt, Jason A, *et al.* (2009). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2009). *'Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ivancevich, John M., *et al.* (2010). *Organization Behavior and Management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Newstrom, John W. (2010). *Organization Behavior; Human Behavior at Work*. Singapore: McGraw-Hill International.

- Mullins, Laurier. (2005). *Management and Organization Behavior*. Singapore: Prentice Hall.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2009). *Organization Behavior*. USA: McGraw-Hill International.
- Luthans, Fred. (2010). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International.
- Griffin, Moorhead. (2007). *Organizational Behavior, Managing People and Organization*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Schermerchorn, John R., *et al.* (2010). *Organizational Behavior*. Singapore: John Wiley & Son.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mclaggan, E., *et al.* (2013). Leadership style and organizational commitment in the mining industry in Mpumalanga. *Journal of Human Resource Management*. 11(1). hh. 1-9.
- Salleh, Fauzilahetal. (2011). The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 1 No. 4. hh. 147-54.
- Trang, Irvan. *et al.* (2013). Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol.7, No.2. hh. 12-25.