

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA, STUDI KAUSAL PEGAWAI RW DI KECAMATAN RANGKASBITUNG**

**Pipin Suryanisari \***

\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

---

### **Article Info**

#### **Keywords:**

*Training, Motivation, and Performance*

### **Abstract**

*Based on the results of data and interviews obtained in the field of execution shows the indication has not been implemented optimally the performance of employees of the Secretariat of the General Election Commission of Banten. The authors suspect that has not been implemented optimally the performance is influential with the existence of two factors: training and motivation.*

*In conception the authors apply several theories and concepts related to research variables from some experts such as Ivancevich, Gibson, Fred Luthans, Paul.R Niven, Robert S. Kaplan and David P. Norton and other experts, to explain the effect of variables training and motivation with performance variables.*

*The research method used sequential explanatory method, the data obtained based on observation, interview and answer questionnaire analyzed by statistical correlation technique product moment pearson to know the influence between independent variable that is training and motivation with dependent variable that is performance.*

*In an effort to improve the performance of the staff of the Secretariat of the General Election Commission of Banten, the suggestions of this research are (i) The Election Commission should provide a variety of training so that employees can perform their main tasks and functions with the understanding and objectives desired by their own institutions and communities Banten Province in general. (ii) KPU should give encouragement or encouragement of employees either reward or reward in performing their duties and functions so that employees can socialize to the other employees so that the human resources of employees increases in accordance with the expectations of the organization. (iii) KPU should encourage employees through intensive training that can contribute well to their human resources, so as to support the performance of employees in performing their duties and functions in accordance with the objectives the organization expects.*

Berdasarkan hasil data dan wawancara yang diperoleh dilapangan dalam pelaksanaan menunjukkan indikasi belum terlaksana secara optimal kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Banten. Penulis menduga bahwa belum terlaksana secara optimal kinerja tersebut berpengaruh dengan adanya dua faktor yaitu pelatihan dan motivasi.

Secara konsepsi penulis menerapkan beberapa teori serta konsep yang berkaitan dengan variabel – variabel penelitian dari beberapa pakar diantaranya Ivancevich, Gibson, Fred Luthans Paul

---

#### **Corresponding Author:**

Pipinsuryanisari1@gmail.com

---

R Niven, Robert S. Kaplan dan David P. Norton serta pakar – pakar lainnya, guna menjelaskan pengaruh variabel pelatihan dan motivasi dengan variabel kinerja.

Metode penelitian yang digunakan metode eksplanatoris sekuensial, data yang diperoleh berdasarkan observasi, wawancara dan jawaban kuesioner dianalisis dengan teknik statistik korelasi *product moment pearson* untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Banten, saran-saran dari penelitian ini adalah (i) Seyogyanya Komisi Pemilihan Umum dalam memberikan suatu pelatihan yang bervariasi agar pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan pemahaman dan tujuan yang diinginkan oleh lembaganya sendiri maupun masyarakat Kabupaten Lebak pada umumnya. (ii) Seharusnya KPU dalam memberikan dorongan atau rangsangan para pegawai baik itu penghargaan atau *Reward* dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar pegawai dapat mensosialisaikan terhadap para pegawai yang lain agar sumber daya manusia pegawai meningkat sesuai dengan harapan organisasi. (iii) Sebaiknya KPU dalam memberikan dorongan kepada pegawai melalui pelatihan yang intensif yang dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap sumber daya manusianya, sehingga dapat menunjang kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan yang di harapkan organisasi.

©2017 JSAB. All rights reserved.

---

## Pendahuluan

Berdasarkan fungsi Desa yang dipertegas dalam Undang-Undang Desa. Desa memiliki peran strategis sebagai komponen pemerintahan yang berada dekat dengan masyarakat. Pemerintahan Desa dikepalai oleh seorang Kepala Desa. Kepala Desa mempunyai peran yang sangat penting untuk menjalankan kepemimpinan yang efektif dan mampu memotivasi aparatur yang terkait, untuk memperbaiki kinerja kerja aparatur, sehingga terwujud kemandirian dan kemajuan desa seperti yang dimanatkan undang-undang.

Peran tersebut membutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam setiap kondisi dan situasi. Menurut penelitian Ukaejiofo menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, *Muogbo* menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi dalam pembahasan penelitian tersebut dilakukan oleh oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan Menurut Weirich dan Knootz *leadership is defined as influence, that is, the art or process of influencing people so that they will strive willingly and enthusiastically toward the achievement of group goals.*

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa seorang pemimpin hendaklah dapat mempengaruhi bawahannya sehingga bawahan dapat berkerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Ada berbagai cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, diantaranya adalah dengan memotivasi bawahan, sehingga bawahan dapat berkerja dengan baik .

Menurut Gibson motivasi dapat diartikan sebagai “...*forces acting on an employee that initiate and direct behavior*, atau dorongan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan. Dorongan inilah yang kemudian diharapkan dapat menjadikan para pegawai berkerja sesuai dengan tujuan organisasi, atau para pegawai berkerja dengan kinerja yang diharapkan. Kinerja menurut Byars and Rue mengatakan bahwa *Job Performance is the nett effects of an employee's effort as modified by abilities and role (or task) perception*, pernyataan ini dapat diartikan sebagai upaya dari hasil kerja pegawai.

Kepala Desa sesuai amanat Undang - Undang No. 6 mempunyai perangkat organisasi dibawahnya. Organisasi tersebut adalah Rukun Warga (RW). RW dikepalai oleh seorang RW. Terdapat 136 RW di Kecamatan Rangkasbitung. Dari 136 RW tersebut menurut penilaian para kepala desa dan kepala kelurahan terdapat 75 RW yang memiliki kinerja sesuai yang diharapkan . Dibawah ini matrik kinerja RW Kecamatan Rangkasbitung.

## **Kajian Pustaka**

### **Kinerja**

Kinerja menurut Hadits diantaranya adalah:

“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah.” (HR. Ahmad & Ibnu Asakir) .Sedangkan menurut Al- Quran ada pada ayat Ar – Ra’du , sebagai berikut “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”. (Q.S. Ar-Ra’d:11)

Bacton mengemukakan “*Job performance is considered as an important parameter in the nursing profession, in such a way which in the last pent etic, new innovative ways of calculation and consideration have invented*”. Kinerja pegawai adalah ukuran yang penting bagi tenaga perawat professional. Sinambela, dkk menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan .

Sedangkan Hughes mendefinisikan bahwa *performance, on the other hand, concerns those behaviors directed toward the organizations mission or goals or the products and services resulting from those behaviors*. Pengertian ini dapat diartikan sebagai rujukan bahwa perilaku pegawai dapat diarahkan untuk menunjang kinerja pegawai sehingga tercapai pencapaian mision organisasi atau kinerja organisasi.

Sedangkan Byars and Rue mengatakan bahwa *Job Performance is the nett effects of an employee’s effort as modified by abilities and role (or task) perception*. Dari pengertian tersebut dapat diuraikan bahwa kinerja berkaitan dengan bagaimana pegawai dapat memodifikasi kemampuan, ada kreativitas . Kreativitas ini dapat tumbuh karena motivasi yang diberikan atasnya .

Lain hal dengan Herman Aguinis mendefinisikan kinerja sebagai berikut, “ *performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work*”. Dapat dimaknai sebagai gabungan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Dale berpendapat bahwa kinerja dapat dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal, kinerja yang buruk mungkin juga disebabkan dari internal.

### **Gaya Kepemimpinan**

Konsep pemimpin menurut islam adalah seseorang yang harus ditaati, sebagaimana didalam Al – Quran disebutkan “ Hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanldh ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa’: 59).

Menurut Bass & Riggio, *leaders with great idealised influence are willing to take risks and are consistent rather than arbitrary by demonstrating high standards of ethical and moral conduct*. Pemimpin yang ideal mempunyai standard an etika yang baik dapat mengambil resiko pekerjaan. Lain hal dengan .krietner dan kinicki “*leadership styles along a somewhat different line, experts in the area of leadership contend that different leadership styles are needed as work groups develop*. ” pendapat ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan yang berbeda dibutuhkan sebagai kelompok kerja yang berkembang. Dalam buku yang sama mengemukakan “*Manager typically*

*perform functions associated with planning, investigation, organizing, and control and leader deal, with intrapersonal aspect of manager's job. Leader inspire others. Provide emotional support, and try to get employees to rally around a common goal*". Sedangkan pendapat Wehrich dan Knootz *leadership is defined as influence, that is, the art or process of influencing people so that they will strive willingly and enthusiastically toward the achievement of group goals.*

Lain hal dengan Hughes mendefinisikan *leadership is a complex phenomenon involving the leader, the followers, and the situation.* Artinya adalah kepemimpinan adalah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi. Demikian dengan Newstrom menyatakan bahwa *Leadership is the process of influencing and supporting others to work enthusiastically toward achieving objectives.* Artinya kepemimpinan merupakan suatu proses mengatur dan membantu orang lain agar bekerja dengan benar untuk mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan secara umum, dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang aktif, agresif, direktif, terstruktur, dan berorientasi terhadap tugas dapat memiliki hasil yang positif awal dalam tujuan organisasi. Dijelaskan oleh Newstrom bahwa *"the total pattern of explicit and implicit leaders actions as seen by employees is called leadership style"*. Dapat diartikan bahwa itu merupakan kombinasi konsisten filsafat, keterampilan, sifat, dan sikap yang diperlihatkan dalam perilaku orang.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata *to motivate* kemudian diberi akhiran sebagai kata benda menjadi *motivation* atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Uno menyatakan bahwa kekuatan motivasi pada dasarnya dirangsang oleh berbagai kebutuhan seperti: 1) keinginan yang hendak dipenuhi; 2) tingkah laku; 3) tujuan; 4) umpan balik atau disebut juga motivasi dasar. Gibson mendefinisikan motivasi sebagai *"...forces acting on an employee that initiate and direct behavior"* sedangkan Robbins & Judge mengidentifikasikan motivasi sebagai *"...the processes that account for individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal"*. Dan Hodgetts mengemukakan motivasi sebagai: *"...psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drive that are aimed at goal or incentives"*.

Dari definisi-definisi di atas terdapat tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Bila seorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja seseorang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan proses psikologikal, apabila berkeinginan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka perlu memahami proses-proses psikologi.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasional menguji pengaruh. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisa pengaruh sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen., dengan mengandalkan data desain survei.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah sejumlah pegawai RW yang ada di 16 desa dan kelurahan yang ada di Kecamatan Rangkasbitung. yang diambil adalah pegawai yang berstatus sebagai pengurus RW sesuai dengan ketentuan kepala desa atau kepala kelurahan. Jumlah pengurus RW sebanyak

136 RW.

Pada penelitian ini diambil sampling sebesar 75 pegawai RW di Kecamatan Rangkasbitung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk *rating-scale*, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Dan hasil pengujian tersebut di peroleh butir- butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid di buang atau tidak dipergunakan dalam penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang di sediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya. Di mana jika variabel endogen (variabel terikat) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel eksogen (variabel bebas) tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen menyebabkan perubahan variabel endogen. Di mana jika variabel endogen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel eksogen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogennya menyebabkan perubahan variabel endogen. Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 20.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisis yang dilakukan dengan dua cara, yaitu.

1. Statistik deskriptif: Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan distribusi frekuensi. Setelah harga-harga tersebut diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.
2. Statistik inferensial: Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan. Langkah awal dalam

pengujian hipotesis adalah terkait dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah: (1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum, (2) skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan (3) untuk kelompok X, varians  $S^2_x$  harus sama. Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorv Smirnov (K-S).

Setelah persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus *Product Moment* dari Pearson, dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi untuk masing-masing hubungan yang telah dikonstruksikan.

Perhatian dalam term penilaian penelitian kualitatif adalah reliabilitas dari metode yang dipergunakan. Peneliti menunjukkan kepada pembaca bahwa metode yang peneliti gunakan dapat digunakan kembali dan konsisten. Suatu metode yang digunakan perlu dijelaskan terutama yang terkait dengan reliabilitas dari analisis data: gambarkan pendekatan dan prosedur analisis data; memberikan alasan mengapa pendekatan ini digunakan dalam penelitian ini; nyatakan secara jelas proses penyusunan tema, konsep, dan teori dari pengauditan data; dan tunjukkan fakta-fakta, termasuk penelitian kualitatif dan kuantitatif sebelumnya, pengujian kesimpulan dari analisis yang tepat.

Pada bagian validitas dari interpretasi, maka perlu ditekankan kemampuan menggambarkan temuan kebenaran bisa tidak tepat jika peneliti menerima pentingnya keadaan dan kebenaran. Agaknya, validitas akan dinilai dengan keadaan yang terlihat secara baik dan penggambaran secara tepat data yang dikumpulkan. Dalam term validitas dipresentasikan analisis, kemudian cerminan yang diperlukan adalah: pengaruh yang kuat dari desain penelitian dan pendekatan analisis pada hasil yang dipresentasikan.

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar R square 0,408. Ini menunjukkan bahwa 40,80 % kinerja pada organisasi dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan.

Kehadiran seorang pemimpin di dalam organisasi diharapkan dapat membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seorang pemimpin tidak hanya sekedar adanya pemimpin tetapi juga harus mempunyai gaya kepemimpinan yang dibutuhkan agar tujuan tercapai secara optimal. Kehadiran pemimpin yang cakap dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan ialah perilaku yang digunakan oleh atasan untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi dengan indikator kekuatan diri pemimpin, hubungan dengan bawahan dan lingkungan kerja. Artinya adanya hubungan atau tidaknya dalam bawahan dalam menjalankan aktivitas organisasi, sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinannya.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja cukup besar yaitu 40,80 %. Artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja cukup kuat. Gaya kepemimpinan pada kepala desa atau kepala kelurahan mempunyai pengaruh terhadap bawahannya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Gaya kepemimpinan yang dianggap baik

mampu menjadi teladan atau contoh bagi bawahannya dalam bertindak atau berperilaku, sehingga bawahan patuh kepada perintah atasannya. Disamping itu pimpinan juga mampu mengarahkan bawahannya seperti yang diinginkan oleh atasannya. Hubungan dengan bawahan ini terjalin cukup baik dengan ikut melibatkan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pimpinan juga mampu memberikan tekanan waktu bekerja yang dipatuhi oleh bawahannya, sehingga efektifitas kerja berjalan secara baik.

Kinerja adalah perilaku positif pegawai yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perilaku positif pegawai dapat dilihat dari melaksanakan tugas-tugas rutin dan melaksanakan tugas tambahan. Yaitu bagaimana seorang pegawai memahami tanggung jawab dan wewenang diberikan kepadanya. Artinya jika seorang pegawai mampu untuk melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya maka diharapkan pekerjaannya dilakukan secara benar.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa atau kepala kelurahan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RW.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan bahwa besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja sebesar 0,427 Ini menunjukkan bahwa 42,70 % kinerja pegawai pada organisasi dapat dijelaskan oleh motivasi.

Pegawai dalam bekerja memerlukan dorongan agar tercapai apa yang diinginkannya. Dorongan ini berasal dari dalam diri manusia itu sendiri maupun dorongan dari luar. Tercapai tidaknya apa yang diinginkan tergantung dari seberapa besar dorongan tersebut. Pada akhirnya dorongan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Sebaliknya jika dorongan yang diberikan lemah maka kinerja pun akan rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja, sebesar 42,70 %. Hasil penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Artinya motif kerja yang dimiliki oleh pegawai RW cukup kuat, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Motif kerja ini berkat adanya dorongan dari dalam diri pegawai dan dorongan dari luar. Dorongan dari dalam diri untuk meningkatkan kinerja sangatlah penting, karena tanpa adanya dorongan dari dalam akan sulit untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dorongan dari luar, artinya adanya perhatian dari organisasi bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian pencapaian hasil kerja juga ikut memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga terlihat dari hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

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.

Dorongan untuk dapat memicu seseorang untuk melakukan suatu pemenuhan kebutuhan material, emosional, spiritual, atau penghargaan. Sebab itu salah satu tugas seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang dapat membantu memicu motivasi pegawainya, misalnya memacu semangat kerja, memberikan rasa kebanggaan kepada organisasi atau mencari hal-hal apa saja yang dapat membuat pegawai termotivasi.

Motivasi untuk berprestasi menunjukkan orientasi seseorang untuk mendapatkan hasil kerja yang tinggi dan bersedia menerima risiko yang tinggi pula. Seseorang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi memerlukan suatu tantangan dan pengakuan atas hasil yang diperolehnya.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai RW di Kecamatan Rangkasbitung mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja.**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja sebesar 0,548. Ini menunjukkan bahwa 54,80%. dalam kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama.

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, melalui pengaruhnya. Artinya seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya sehingga mengikuti apa yang menjadi perintahnya. Figur seorang pemimpin haruslah menjadi teladan bagi bawahannya, sehingga diikuti oleh bawahannya baik tindakan maupun ucapannya. Kemudian seorang pemimpin juga harus mampu mengarahkan bawahan sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin juga melibatkan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga mereka merasa dihargai. Semua ini pada akhirnya akan mendorong bawahan untuk melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 56,10 %. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa atau lurah mampu memotivasi bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Kepribadian pimpinan menjadi teladan bagi pegawai. Demikian pula dengan hubungan dengan bawahan melalui keterlibatan bawahan mampu memotivasi bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan akan memotivasi bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Artinya gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpinnya akan mempengaruhi motivasi bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan hasil kinerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai RW sekecamatan Rangkasbitung, yang berjumlah 75 pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dibahas pada bab sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Terkait pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dicapai secara maksimal apabila ditingkatkannya gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai.

### **Saran**

Setelah dilakukan penelitian, berdasarkan penemuan empirik yang diperoleh, pada bagian akhir penulisan tesis ini, penulis menyampaikan beberapa saran dalam usaha meningkatkan gaya



kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai RW sekecamatan Rangkasbitung, sehingga organisasi RW sekecamatan Rangkasbitung yang memiliki kinerja tinggi dan dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

- a. Sebaiknya para kepala kelurahan dan kepala desa menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Sebaiknya Kepala kelurahan dan kepala desa mampu memberikan motivasi dengan baik untuk peningkatan kinerja pegawai
- c. Sebaiknya Kepala kelurahan dan kepala desa mengoptimalkan pencapaian kinerja melalui optimalisasi dan ketepatan penggunaan gaya kepemimpinan dan memotivasi pegawai dengan baik.

### **Daftar Pustaka**

- A. Dale Timpe, Performance, diterjemahkan oleh Sofyan Cikmat, (Jakarta: Gramedia 1992).
- Becton, J. (2012). Using biodata as a predictor of errors, tardiness, policy violations, overall job performance, and turnover among nurses. *Journal of Management and Organization*, 18(5), 714-727.
- Bass, B., & Riggio, R.E. 2006. *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum 2006
- Chuck Williams, *Effective Management*, (USA: Thomson 2008).
- Colquitt, Jason A, Jeffery A Lepine. Michael J Wesson, *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill, 2009
- Cooper Donald, et al. *Business Research Methods 10th*, (Singapore: McGraw-Hill International, 2008).
- Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (Singapore: McGraw-Hill 2010).
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, (USA: Pearson 2010).
- Gibson James L., *Organizations; Behavior, Structure, Processes.*, eleventh edition, 2004., p.,126
- H.B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, Jakarta , Penerbit Bumi Aksara, 2007.
- Heinz Wehrich and Harold Koontz, *Management*, (Singapore : McGraw-Hill 2005).
- Herman Aguinis., *Performance Management*, (Singapore: Pearson International Edition) second edition., 2008).
- John W. Newstrom., *Organization Behavior; Human Behavior at Work*, (Singapore: MCGraw-Hill International, Twelfth Edition, 2007).
- John. M. Ivancevich., *Human Resources Management*, (Singapore: McGraw-Hill, 2010).
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske and Michael T. Matteson, *Organizational behavior and management.*, (Singapore., McGraw-Hill., 2008).,p.113
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2011, 2012).
- Llyod L. Byars and Leslie W. Rue, *Human Resource Management*, (Singapore: 2006).
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnet and Gordon J. Curphy, *Leadership*, (Singapore: Mcgraw Hill, sixth edition, 2009).
- Richard M. Hodgetts, Fred Luthans, Jonathan P. Doh, *International Management*, (Singapore: McGraw-Hill, 2010).
- Robert Krietner and Angelo Kinicki, *Organization Behavior*, (Singapore: McGraw-Hill, 2008).
- Sinambela, dkk, *Reformasi pelayanan publik: Teori, Kebijakan dan Implementasinya*, cetakan kelima Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2010
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational behavior*, (Singapore: Pearson, 2009).
- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi* (Bandung: Transito, 2003).

US Mougho, The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State , An International Journal of Arts and Humanities, Journal Vol 2. No. 3 tahun 2013

Undang-Undang Nomor.6 Tahun 2014 "Tentang Pemerintahan Desa"

Uzonna Ukaejiofo Rex Uzonna , Impact of motivation on employees performance : A case study of credit West Bank Cyprus, academic journals, Vol.5(5).pp199-211, Beijing, 2013.

William B. Werther, JR and Keith Davis, Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition., (Singapore: McGraw-Hill, 1996).