

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Kota Sukabumi

Rema Mulyani
Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi
remamulyani@unlip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Kota Sukabumi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di DMPTSP memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 40 pegawai DMPTSP Kota Sukabumi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tiga variabel utama: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh langsung antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DMPTSP Kota Sukabumi. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja intrinsik terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan di DMPTSP perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang inspiratif dan memberdayakan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien determinasi menunjukkan adanya pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DMPTSP Kota Sukabumi yang bersifat positif. Artinya, jika disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menurun secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan menurun.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai, DMPTSP

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di sektor pemerintahan sangat bergantung pada faktor-faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi. Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Kota Sukabumi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam memberikan

pelayanan terbaik kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DMPTSP Kota Sukabumi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut,

kinerja tinggi dari karyawan menjadi hal yang sangat diharapkan. Dengan kinerja yang optimal, organisasi dapat merencanakan kebijakan-kebijakan yang mendukung pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja menjadi aspek penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Kinerja individu juga tercermin dari kemampuannya untuk memenuhi persyaratan atau standar tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja

Kerja dalam konteks organisasi merujuk pada segala aktivitas atau usaha yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi. Kerja tidak hanya mencakup tugas-tugas fisik atau manual, tetapi juga pekerjaan yang melibatkan aspek mental, kreativitas, dan pengambilan keputusan. Berbagai aspek terkait kerja telah dibahas dalam berbagai teoridan konsep, yang menyatakan bahwa kerja yang dilakukan dengan baik akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, produktivitas, serta kesejahteraan individu yang bekerja.

Kerja merupakan bagian integral dari kehidupan manusia dan organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kerja mencakup motivasi, kondisi fisik dan mental, penghargaan, serta hubungan antar individu dalam organisasi. Pekerjaan yang

dirancang dengan baik, bersama dengan motivasi yang tinggi dan kesejahteraan kerja yang optimal, dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami berbagai teori dan konsep terkait kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robinson & Judge (2017), gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengelola dan mempengaruhi pengikutnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini mencakup perilaku yang dilakukan oleh pemimpin, baik yang berbentuk komunikasi, pembuatan keputusan, maupun interaksi sosial dengan bawahan.

Sementara itu, Bass & Avolio (1994) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin dalam memberikan arahan, membimbing, serta memotivasi karyawan atau anggota organisasi agar mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku tertentu yang digunakan oleh pemimpin atau seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia organisasi yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Motivasi ini mencerminkan dorongan internal yang membuat individu bersemangat untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Robinson & Judge (2017), motivasi kerja adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan kepada individu agar mereka bekerja dengan penuh semangat, yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Herzberg (1959) dalam teori motivasi dua faktor (two-factor theory) menjelaskan bahwa faktor motivasi yang berasal dari dalam diri (misalnya kepuasan kerja) akan meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi eksternal (misalnya gaji atau penghargaan) cenderung hanya mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak cukup untuk meningkatkan motivasi intrinsik.

Dari beberapa pengertian motivasi kerja dapat disimpulkan adalah bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai dalam organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari dorongan internal (intrinsik) yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab, serta dari faktor eksternal (ekstrinsik) yang memberikan penghargaan atau kompensasi. Teori Herzberg menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai, sementara faktor eksternal seperti gaji dan penghargaan berfungsi untuk mengurangi ketidakpuasan, namun tidak cukup untuk meningkatkan motivasi intrinsik secara signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian terdiri dari 40 pegawai DMPTSP Kota Sukabumi yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur tiga variabel: gaya kepemimpinan (dengan subvariabel kepemimpinan transformasional, transaksional, dan partisipatif), motivasi

kerja (intrinsik dan ekstrinsik), serta kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja intrinsik juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan diberdayakan oleh pimpinan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam hal efektivitas maupun produktivitas kerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi ekstrinsik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara analisis regresi Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Sukabumi.
2. Secara analisis regresi Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Sukabumi.

3. Secara koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- A.M, Sardiman (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Cahyani, I. A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 130. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.238>
- Dalimunthe, Hasbiana (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam

- konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, Vol. 5 (1): 54-62.
- Deni, T. dan A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONEL PADA SEKOLAH PEMBENTUKAN PERWIRA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI SUKABUMI. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 1–13.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Komang, Ardana dan Ni Wayan Mujiati (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indriyati, Endah S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami *Jurnal Upajiwa Dewantara*, Vol. 1 (2): 134-146.
- Maulana, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomak*, V(1), 20–32.
- Meinard Abdi Gsti, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Griya Brawijaya Malang. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Nuraeni, Mattalatta, & Syukur, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 02(01), 96–104. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiOjuXbioLwAhXYWisKHSm2B0IQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fjom.untidar.ac.id%2Findex.php%2Fjman%2Farticle%2Fview%2F227&usg=AOvVaw02DvK-Keml6350hoJ_kwF5
- Oktadilah, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(2), 155–167. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i2.37>

- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
<https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Peraturan Wali Kota Nomor 109 Tahun 2021 tentang tugas pokok Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)
- Rahayu, I., Musadieg, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol. 43 (1): 1–9.
- Ruswandi, W. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 32–43.
<http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/40>
- Santoso, Singgih. 2017. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari T (2020). Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Bandung: Alfabeta.
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SETUKPA LEMDIKLAT POLRI PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1–10.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmalana, Soelaiman (2018). *Metode dan Teknik Penulisan Karya Ilmiah, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Universitas Suryadharma.
- Tampi (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)
- Utami, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.