

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang

Andi Irma¹, Asmawati², Agustinus³, Nurjannah Nonci⁴

Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang
Enrekang, Sidenreng Rappang, Indonesia
anteeque_queen@yahoo.com

Abstract - Tujuan dari penelitian ini; 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang, 2) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang, 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang. Lokasi penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang. Penelitian dilakukan selama dua bulan. Populasi diambil dari seluruh karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang yang berjumlah 32 orang dan menemukan sampel sebanyak 32 orang atau total populasi. Dan teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi pengaruh motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yaitu dampak sebesar 23,5%. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,1%, semakin baik disiplin kerja semakin baik kinerja aparatur. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Enrekang berpengaruh sebesar 23,5%. Kesimpulan yang mempengaruhi motivasi dan gaya kepemimpinan jika diterapkan, dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Parlemen Enrekang.

Kata Kunci- *motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia No.23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, telah terjadi perubahan yang sangat mendasar dalam pelaksanaan otonomi daerah. Undang-undang ini mendorong untuk memberdayakan serta peran masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreativitas, meningkatkan peran masyarakat. undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, mengembangkan peran dan fungsi DPRD. Pemerintah daerah otonom terdiri dari DPRD dan pemerintah daerah. Dalam peraturan perundangan ini, DPRD dipisahkan dari pemerintahan daerah dengan maksud lebih memberdayakan DPRD dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu undang-undang ini memberikan suatu penekanan untuk meningkatkan

pertanggung jawaban pemerintah daerah kepada rakyat. Oleh karena itu hak-hak DPRD cukup jelas dalam rangka menyerap serta menyalurkan aspirasi masyarakat menjadi kebijakan daerah (fungsi legislasi), penetapan anggaran dan melakukan fungsi pengawasan. Dalam pelaksanaan tugas, peran dan fungsi DPRD tidak dapat dilepaskan dari dukungan sekretariat DPRD yang merupakan unsur pelayanan terhadap anggota DPRD dengan tugas yang dirumuskan adalah terwujudnya pelayanan yang handal dan profesional dalam mendukung peran dan fungsi DPRD sebagai lembaga legislatif yang aspiratif.

Peran strategis Sekretariat DPRD diharapkan mampu mengemban tugas dan fungsi sebagai fasilitator, dinamisator, komunikator dan mediator dalam menjembatani hubungan kemitraan dan harmonis antara Badan Eksekutif Daerah dan Badan Legislatif Daerah, Sekretariat DPRD juga di tuntut untuk peningkatan kemampuan dan kecakapan manajerial serta kepekaan dalam merespons aspirasi masyarakat yang berkembang khususnya dalam menerapkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) agar kebijakan yang ditemui tetap mengacuh kepada kepentingan masyarakat. Sebab terselenggaranya *good governance* merupakan persyaratan bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan berbangsa dan bernegara. Didalam mewujudkan hal tersebut, sekretariat DPRD kabupaten Enrekang mempunyai Visi antara lain; Visi sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang” terwujudnya sekretariat DPRD yang profesional dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD menuju Enrekang Maju Aman dan Sejahtera”. Dalam mewujudkan Visi tersebut diatas maka di tetapkan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang.

Penetapan anggaran merupakan salah satu tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh DPRD. Tugas ini tidak boleh dikatakan tugas yang cukup vital, karena perencanaan anggaran dalam suatu organisasi akan menentukan tingkat cakupan dan pelaksanaan misi suatu organisasi. Dengan penataan anggaran yang tepat dan memiliki visi kedepan akan membawa kemajuan sebuah organisasi, dan sebaliknya apabila salah menentukan prioritas penentuan anggaran akan menyebabkan pincangya organisasi. Analogi dengan hal penentuan anggaran pemerintah daerah Kabupaten Enrekang harus benar-benar dirancang dan ditetapkan dengan baik. Penetapan ini merupakan salah satu tanggung jawab DPRD kabupaten Enrekang yang harus didukung oleh semua elemen yang ada yaitu DPRD dan Sekertaris Dewan. Sekretariat DPRD Kabupaten

Enrekang terdiri dari 32 orang PNS yang mana tugas dan fungsinya berbeda beda dan mempunyai tanggung jawab di bidangnya masing masing. Keberhasilan dalam mengembang fungsi yang dimiliki oleh sekwan dalam memberikan dukungan terhadap kelancaran tugas DPRD sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdapat dalam organisasi. Keberhasilan dalam sebuah organisasi biasanya tercermin dalam produktifitas kerja yang dihasilkan. Produktifitas kerja dalam bahasa yang baru populer lebih sering disebut kinerja (*performance*). Menurut Gibson dalam Sumadi Suryabarata 1997, kinerja adalah pencapaian sasaran kerja atau tujuan kerja yang ditetapkan oleh individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi.

Peran Sekertaris DPRD adalah salah satu bentuk organisasi yang secara umum memiliki karakteristik sama dengan organisasi lainya. Keberadaan Sekretariat DPRD sangat trategis dan penting dalam menunjang keberhasilan Pembangunan daerah. Suatu organisasi umunya memiliki visi dan misi yang menjadi acuan dalam menentukan perilaku organisasi. Namun demikian visi dan misi ini perlu dioperasionalisasikan supaya dapat dipahami oleh semua elemen yang ada dan pencapaiannya lebih mudah diukur dengan standar yang jelas. Berkaitan dengan hal yang diatas pemerintah daerah telah mengeluarkan peraturan mengenai tugas pokok, kedudukan dan fungsi sekretariat DPRD dengan perda,peraturan ini memberikan acuan kerja lembaga ini untuk menjalankan tugas dan kewenaganya yang dimilikinya agar dapat memperlancar tugas yang dimiliki DPRD. Berdasarkan uraian singkat diatas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja (*performance*)

Pencapaian visi dan misi sebuah organisasi secara sederhana dapat diperhatikan dari aspek produktifitas dan kualitas dari *output* (kinerja). Kinerja sekretariat DPRD adalah hasil dari kerja seluruh elemen yang ada didalamnya. Sehingga dukungan dan kerja sama seluruh elemen ini akan memberikan warna kinerja lembaga ini. Faktor yang paling dominan untuk menentukan kinerja dalam menjalankan fungsi dan tugas suatu lembaga adalah faktor manusia. Manusia sebagai salah satu bagian penting dalam suatu organisasi memiliki banyak dimensi yang ikut menyertai kinerja untuk menjalankan berbagai tugas. Kinerja termasuk dalam lingkup perilaku manusia dalam konteks profesi yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang adalah itern yang terdiri dari pendidikan, sikap, motivasi, minat, kemampuan dasar. Faktor biografikal dan faktor ekstern yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, hubungan kerja, kesejahteraan, aturan-aturan kerja.

2. Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor yang cukup mendapat perhatian dalam peningkatan kinerja seseorang anggota organisasi. Hal ini dapat dijelaskan apabila seorang anggota organisasi memiliki motivasi

yang tinggi akan selalu memiliki dorongan untuk mengembang tugasesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Mereka akan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik karena memiliki harapan-harapan tertentu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu berusaha mencari solusi apabila dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ada hambatan.

3. Kepemimpinan.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam satu organisasi juga akan menentukan suasana kerja dalam organisasi yang pada giliran berikutnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Kepemimpinan yang cenderung dengan sistem komando akan berakibat bawahan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Mereka lebih banyak menunggu perintah tanpa memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas. Sehingga kreatifitas bawahan yang menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kerja menjadi tenggelam. Kepemimpinan yang efektifdapat diperhatikan dengan ciri-ciri kemampuan dasar yang dimiliki oleh pemimpin, penerapan landasan kepemimpinan yang tepat, serta penggunaan sarana kepemimpinan yang tepat. Pengalaman empiris menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja pemerintah daerah belum merupakan suatu tradisi yang populer. Biasanya yang ada hanya penilaian kinerja individual yang masih bersifat abritrer, sering dinilainya kurang tepat, kurang relevan, dan memberi peluang terhadap penilaian yang subjektf. Realita yang sering terjadi dalam tubuh organisasi sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang beberapa personil menunjukkan kurang adanya gairah kerja, sehingga adakalanya tugas yang seharusnya selesai pada waktu yang tertentu tidak dapat terpenuhi dengan berbagai alasan. Selain itu suasana hubungan kerja yang tidak sinkron antara bagian satu dengan bagian yang lainya, antara individu satu dengan lainya, sehingga berakibat adanya tugas tertentu menjadi terhambat. Realita lainya secara sepintas terlihat kurangnya kreatifitas dan inisiatif beberapa anggota dalam menjalankan tugas yang lebih banyak menunggu perintah. Hal ini menunjukkan adanya kinerja yang rendah.

Berdasarkan ulasan diatas maka proposal tesis ini memiliki tujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang, Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang dan Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang.

Menurut L. Gibson, dkk, 1992, dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting, karena motivasi menyangkut langsung unsur manusia dalam organisasi. Motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh motif, maka motivasi akan mengenai sasaran kalau diketahui motif yang tepat dari seseorang, sehingga mampu didorong melakukan perbuatan tertentu sesuai dengan yang dikehendaki. Dalam organisasi masalah motivasi

menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Agar mampu memberikan motivasi maka manajemen harus mengenali setiap individu dalam organisasi. Buchari Zainun dalam soehartono 2004, mengemukakan motivasi merupakan bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarah potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersaan dan menjalankan tugas-tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul *motivation and personality* teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 40an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan. Maslow memisahkan lima hirarki kebutuhan manusia menjadi kebutuhan orde tinggi dan orde rendah. Kebutuhan orde tinggi adalah kebutuhan yang dipenuhi secara internal, kebutuhan sosial, akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan orde rendah adalah kebutuhan yang dibutuhkan secara eksternal, kebutuhan akan keamanan.

Teori A. Maslow dalam siagian 2015, model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang untuk dipenuhi agar dia termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Menurut A. Maslow, pada umumnya terdapat lima hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut;

1. Kebutuhan fisik, misalnya makan, minum, istirahat, dan tidur, dsb. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu, karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena akan memperoleh imbalan, baik berupa uang, ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.
2. Kebutuhan keamanan/perlindungan, tiap individu mendambakan keamanan, bagi dirinya termasuk keluarga. Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamana/perlindungan. Contoh sederhana jika orang memiliki tempat tinggal maka untuk dapat dirasakan aman untuk gangguan penjahat. Dibangun pagar dikeliling rumah itu apakah sekedar bambu, kayu, tembok, bahkan mungkin ditambah dengan anjing galak atau menggaji satpam.
3. Kebutuhan kebersamaan, tiap manusia senantiasa perlu pergaulan sesama manusia lain. Selama manusia hidup didunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain. Walaupun sudah terpenuhi

kebutuhan pertama dan kedua, jika ia tidak bergaul dengan orang lain, maka pasti ia merasakan sangat gelisah hidupnya. Hal ini salah satu tujuan mengapa orang mencari pasangan hidup, karena selain pemenuhan kebutuhan biologis, sang istri maupun suami merupakan kawan hidup yang dekat untuk dapat mengutarakan segala isi hati, baik senang maupun ketika kita susah. Hal ini sangat berbeda dengan hewan yang kawin hanya semata-mata memenuhi kebutuhan biologisnya.

4. Kebutuhan penghormatan dan penghargaan, kebutuhan harga diri sejelek-jeleknya kelakuan manusia, tetap mendambakan penghormatan dan penghargaan. Itulah sebabnya orang berusaha melakukan pekerjaan kegiatan yang memungkinkan ia mendapatkan penghormatan dan penghargaan masyarakat, misalnya hebat dibidang tinju, main bola, tari-tarian dsb.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Dengan berpegang pada teori Maslow ini maka dalam melakukan motivasi kepada bawahannya, pimpinan perlu senantiasa bertindak adil. Istilah adil ini tidak berarti seluruh pegawai diperlakukan sama, malinkan harus diteliti secara sesama jenis dan tingkat kebutuhan pegawai atau kelompok pegawai. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut yang pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lain dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan insentitas kebutuhan manusia berbeda dari satu orang keorang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual.

Selanjutnya, Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu admistrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang dari ilmu sosial dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat. Dalam kepemimpinan ini terhadap hubungan antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi dan hubungan kepatuhan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan dari pemimpin. Kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi dalam rangka melaksanakan tugas dan kebijakan. Kepemimpinan memiliki implikasi yang luas dalam suatu organisasi. Implikasi ini mencakup aspek visi, komunikasi, hubungan, dan cara pengendalian semua elemen yang ada dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Cofer dalam soehartono 2004. Selain itu Timple, 1997, menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi sangat menentukan

tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan supaya memiliki pengaruh yang berarti terhadap elemen yang ada dalam suatu organisasi, maka kepemimpinan harus dipandang dari berbagai aspek.

Dari hubungannya antara pemimpin dengan para pengikutnya, secara lambat laun akan berkembang dengan metode kepemimpinan ialah prosedur yang sistematis dan khusus yang digunakan dalam upaya menyelidiki fakta dan konsep, dilihat dari suatu pandangan tertentu. Metode juga disebut sebagai cara bekerja, berbuat dan bertingkah laku khususnya dalam kegiatan-kegiatan kejiwaan/mental. Metode kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya. Ordway Tead dalam Kartono, 2014, mengemukakan metode kepemimpinan dibawah ini sebagai berikut;

1. Memberi perintah, Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawatan pemerintah dan swasta, berbentuk intruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipenuhi. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok.
2. Memberikan celaan dan pujian, Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif. Juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif. Celaan itu sebaiknya berupa teguran dan dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka dimuka banyak orang. Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekliruannya, dan bersedia memperbaiki perilakunya. Celaan juga diberikan dengan nada suara yang menyenangkan agar tidak menimbulkan rasa dendam dan sakit hati. Sebaliknya, pujian supaya diberikan, sebab pribadi yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar. Sebaiknya bila celaan itu diberikan secara pribadi dan rahasia maka pujian seyogyanya diberikan secara terbuka, terang-terangan dimuka umum. Namun yang dipuji itu harus benar-benar luar biasa sifatnya dan bukan bersifat biasa-biasa saja, supaya tidak menimbulkan cemoahan dan sinisme.
3. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar. Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau faforitisme karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya, menumbuhkan keraguan, kemuakan serta kecemburuan sosial. Juga bisa mengurangi respek anggota pada pemimpin.
4. Pemimpin itu juga bukan agen polisi atau tukang selidik mencari kesalahan juga bukan penjaga yang selalu mengintip kelemahan orang. Bukan pula sebagai pengontrol yang keras atau kejam, juga bukan seorang diktator yang angkuh dan sok kuasa. Maka kesuksesan pemimpin itu justru diukur dari perasaan para pengikut yang menghayati emosi-emosi senang, karena masing-masing diperlakukan secara sama, jujur, dan adil.
4. Peka terhadap saran-saran, Sifat pemimpin harus luwes dan terbuka, dan peka pada saran-saran yang eksternal yang positif sifatnya. Dia harus menghargai pendapat-pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikan dengan ide-ide sendiri. Dengan begitu dia bisa membangkitkan inisiatif kelompok untuk memberikan saran-saran yang baik. Sedang orang akan merasa bangga dan senang hatinya, apabila sanya diterima. Sebaliknya orang bisa mendongkol hati, apabila saran-sarannya selalu dianggap sebagai angin lalu saja dan tidak digubris. Membangkitkan keinginan anggota untuk memberikan saran itu mencerminkan sikap terbuka dan kejujuran dari pemimpin. Yaitu menghargai ide-ide baru, mau menerapkan saran-saran yang baik, dan berani mengadakan inovasi.
5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok Untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kekomplekan situasi masyarakat modern, perlu pemimpin bisa menciptakan rasa kesatuan kelompoknya, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh. Hal ini bisa meningkatkan moral kelompok dan *esprit de corps* (semangat kelompok). Usaha untuk menciptakan semangat kesatuan ini antara lain, dengan pemberian pakaian seragam, lencana, emblem, peci, jaket, tanda kehormatan, dan lain-lain. Selanjutnya juga mengusahakan pengenalan para anggota-anggota baru kepada kelompok sendiri, agar orang baru ini dengan cepat bisa mengadaptasikan diri dengan rasa senang.
6. Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar. Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar angin dan desas-desus yang tidak benar, beserta fitnahan-fitnahan dari luar, yang diarahkan pada perorangan atau pada organisasi secara keseluruhan. Semua itu ditujukan untuk mengacau dan mengganggu tatanan kerja yang sudah lancar. Maka pemimpin berkewajiban untuk mengusut sampai tuntas sumber kabar angin tadi, dan memberikan peringatan keras dan sanksi tajam pada orang-orang yang mempunyai rasa dendam, mengalami frustrasi, dan mungkin tengah terganggu ingatannya, sehingga tanpa sadar menyebarkan kabar-kabar angin yang buruk.

Dalam hal ini, pemimpin harus menetralkan menawarkan situasi, dengan jalan memberikan penerangan dan kebijaksanaan baru yang akan diterapkan. Alat yang efektif untuk mengulangi desas-desus ialah penerangan, penyiaran, dan pendidikan.

Dari pendapat yang telah dikemukakan oleh Ordway Tead yang ada diatas, maka kita bisa memberikan kesimpulan tentang kepemimpinan yaitu pemimpin harus memberikan perintah kepada bawahannya, memberikan celaan yang secara rahasia dan memberikan pujian yang terang-terangan/terbuka, memupuk tingkah laku pribadi masing-masing bawahan dipelakukan secara sama jujur, dan adil tidak didiskriminasika, peka terhadap saran-saran menghargai ide-ide baru dan mau menerapkan saran-saran yang baik dari bawahannya, memperkuat rasa kesatuan dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh antara pemimpin dan angota-anggotanya, menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok pemimpin harus bersikap arif dan bijaksana dan memberikan taladan dan menerapkan seluruh prosedur, merdam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar pemimpin harus memberikan penerangan, penyiaran dan pendidikan untk menanggulangi kabar yang tidak benar. Adapun teori yang diambil untuk penelitian ini yang dikemukakan oleh Ordway Tead.

Selanjutnya, *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila,2010;71). Menurut pendekatan prilaku dalam manajemen, kinerja adalah kwantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans,2005;165). Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu pertandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler,2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara,2002;22).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006;65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong 1999;15) Pengertian kerja dari tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Untuk mengetahui kinerja pegawai, perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai secara sistematis berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya. Secara teoritik, tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah bersifat evaluatif dan bersifat pengembangan (Rahayu,2001:15). Bersifat evaluatif, karena hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, dasar penempatan dan untuk mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan dikatakan bersifat developmen, karena hasil penilaian juga akan digunakan untuk memberikan pengarahan kepada pegawai tersebut dan pengembangan yang diperlukan bagi pegawai dari umpan balik kinerja pegawai yang dinilai atau dengan kata lain umpan balik dari kinerja pegawai yang dinilai.Meskipun manajer merupakan

bagian yang paling integral dari proses penilaian kinerja, banyak manajer yang mengeluh bahwa penilaian perilaku karyawan mereka merupakan tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan (Simamora,2004:343). Manajer acapkali mencari cara-cara untuk menghindari penilaian kinerja.Kendatipun semua organiasi sama-sama memiliki tujuan utama untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka.

Menurut Robbins, 1990. Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kepada faktor-faktor, kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dalam diri seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi atau sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja. Sedangkan indikator kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Waktu yang dipakai, Tanggung jawab, Kerjasama, dan Ketaatan

II. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk pengukuran adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat dan jelas. Adapun jumlah populasi dalam hal ini keseluruhan pegawai di kantor sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang dengan jumlah 32 orang, dalam hal ini jumlah populasi relatif kecil maka diambil secara keseluruhan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuisioner, serta data yang bersumber dari instansi. Selanjutnya tekhnik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan model regresi dan pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan, maka diperoleh data bahwa pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun uraian tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (X1 ke Y).

Berdasarkan uji statistik melalui spss diperoleh data bahwa, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang dengan nilai f variabel motivasi kerja sebesar 9,206 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,1$, berarti ada

pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil uji model summary pengaruh X1 terhadap Y sebesar 23,5%. Pentingnya pimpinan untuk memperhatikan dan memberikan motivasi kepada aparatur dengan meliputi; 1) kebutuhan sehari-hari. 2) tunjangan hari tua. 3) sikap persahabatan pegawai. 4) pemberian bonus bagi pegawai. 5) berkreasi dalam bekerja. Selanjutnya, diantara 5 indikator motivasi kerja, yang paling besar pengaruhnya adalah indikator pemenuhan kebutuhan sehari-hari pegawai sebesar 89%, itu berarti bahwa dalam bekerja sehari-hari untuk dapat lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai di Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang supaya lebih diperhatikan dalam kebutuhan pokoknya sehari-hari supaya kinerja mereka lebih optimal. Dan yang paling sedikit pengaruhnya adalah sikap persahabatan pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang sebesar 77%, meskipun demikian sikap persahabatan yang diciptakan harus lebih penting lagi karena, memperbaiki kerja sama antar sesama pegawai yang ada di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang, supaya kinerja pegawai lebih baik lagi.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai(X2 terhadap Y).

Berdasarkan uji statistik melalui spss diperoleh data bahwa, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang dengan nilai f variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,921 dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,1$, berarti ada pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan hasil uji model summary pengaruh X2 terhadap Y sebesar 14,1%. Pentingnya pimpinan untuk memperhatikan bawahannya. Adapun indikator disiplin kerja meliputi; 1) pimpinan dalam memberikan perintah. 2) pimpinan dalam memberikan teguran. 3) pimpinan tidak diskriminasi terhadap bawahannya. 4) pimpinan menghargai ide bawahannya. 5) pimpinan dalam memberikan contoh pada bawahannya. 6) pimpinan dalam menanggulangi isu dari luar. Selanjutnya, diantara 6 indikator gaya kepemimpinan, yang paling besar pengaruhnya adalah indikator pimpinan dalam memberikan perintah kepada bawahannya sebesar 84%, itu berarti bahwa dalam hal pimpinan dalam memberikan penyampaian perintah kepada bawahannya ini merupakan bahwa pimpinan selaku penggerak organisasi lebih dengarkan oleh bawahannya. Dan yang paling sedikit pengaruhnya adalah menanggulangi isu-isu dari luar sebesar 74% saja pengaruhnya, tetapi bukan berarti pimpinan tidak memperhatikan keluhan-keluhan dari luar, dikarenakan dari faktor eksternal organisasi semua muncul keluhan-keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang.

3. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang X1, X2 terhadap Y.

Berdasarkan olahan data spss model summary diperoleh data bahwa, besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang yaitu sebesar 23,5% masuk dalam kategori tidak berpengaruh. Angka capaian persentase tersebut sebenarnya belum terlalu sesuai dengan apa yang diharapkan antara 76% - 100%, artinya apa yang diharapkan, kinerja aparatur masih ada sedikit kekurangan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. makin tinggi makin baik kepemimpinan seseorang, makin tinggi juga kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang.
2. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang. Semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang.
3. Pengaruh motivasi kerja dengan bersama-sama gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Enrekang. Maka hal itu dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, Mischael, 1999, *manajemen sumber daya manusia terjemahan Sofyan dan Haryanto*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [2] Arep, Ishak, Henri Tanjung, 2003, *manajemen sumber daya manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- [3] Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1994, *organisasi dan manajemen perilaku, struktur, proses*, Erlangga, Jakarta.
- [4] Heidrajman, dan Saud Husnan, 2003, *manajemen personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- [5] Nyoman, 2010, *sosiologi pemerintahan, dari perspektif pelayanan, pemberdayaan, iteraksi, dan sistem kepemimpinan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- [6] Jamaluddin Ahmad, 2015, *metode penelitian administrasi publik*, Gava Media, Yogyakarta.
- [7] Kamaruddin Sellang, 2016, *administrasi dan pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.
- [8] Kartini Kartono, 2014, *pemimpin dan kepemimpinan*, PT. RajaGrafindo, Jakarta.
- [9] Mustafa Hasbar, 2014, *menguak perilaku organisasi*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.

- [10] Nasir, 2005, *metode penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [11] Redi Panuju, 2001, *komunikasi organisasi dan konseptual teori ke empirik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [12] Rivai Vethzal, 2004, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- [13] Simammora, 2004, *manajemen sumber daya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- [14] Schepen P Robbin, 1999, *perilaku organisasi konsep, kontroversi, dan aplikasi*, Prenhalindo, Jakarta.
- [15] Soehartono, 2004, *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sekertaris daerah kabupaten Rembang*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- [16] Sondang P. Siagian, 1998, *teori aplikasi motivasi dan aplikasinya*, Bina Aksara, Jakarta.
- [17] Sugiyono, 2005, *metode penelitian bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- [18] _____, 2015, *metode penelitian kombinasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- [19] Sumadi Suryabarata, 1997, *kinerja pelaku pendidikan*, Liberty, Yogyakarta.
- [20] Suparman, 1997, *pengelolaan sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [21] Thoha, 1999, *kepemimpinan dalam manajemen suatu pendekatan perilaku*, Raja Grafindo, Jakarta.
- [22] Timple A., 2000, *manajemen sumber daya kepemimpinan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [23] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002 *manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [24] Luthans, F 2005. *Organizational Behavior*. New Yoek; McGraw-hill.
- [25] Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006, *human resouce manajemen ;manajemen sumber daya manusia*, Terjemahan Dian Angelia Jakarta; Salemba Empat.
- [26] Nurlaila, 2010, *manajemen sumber daya manusia I*, penerbit Lepkhair.
- [27] Zainuddin Samad, 2016, *birokrasi dalam pelayanan publik*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.