

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN TABALONG PROVINSI KAL-SER

Maulina Astia¹, Zainul², M. Harlie³

¹²³ Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
E-mail: maulinaastya@gmail.com / No. Hp. 0821-4804-3230

ABSTRAK

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Indikator kinerja adalah indikator kerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintah. Indikator kinerja juga dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian suatu target, baik dengan menggunakan ukuran kualitatif maupun ukuran kuantitatif. Dengan menggunakan indikator kinerja, suatu kinerja bisa dievaluasi apakah telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan ataukah tidak. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan pegawai, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tabalong melalui berbagai program kebijakannya, selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembinaan pegawai pada BPKAD Kabupaten Tabalong, dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama. BPKAD Kabupaten Tabalong telah berusaha mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana dan prasarana, guna mewujudkan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi, termasuk membuat sistem yang adil, dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia sangat tergantung dari pola kepemimpinan dengan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya.

Penelitian ini akan mengambil Objek pada pegawai di BPKAD Kabupaten Tabalong. Wawancara dan pengamatan secara langsung dilakukan di kantor kepegawaian pada BPKAD Kabupaten Tabalong, dan ternyata masih ada pegawai pada BPKAD Kabupaten Tabalong yang sering melakukan pelanggaran, dalam hal ini dilihat dari tingkat disiplin pegawai. Masih adanya pegawai pada BPKAD Kabupaten Tabalong yang tidak masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan, pada wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai pada tanggal 19 oktober 2022. Kepegawaian pada BPKAD Kabupaten Tabalong kurang memberikan pelayanan yang maksimal, misalnya dalam pelayanan resepsionis terkadang tidak ada penjaga di lobby sehingga membuat tamu menunggu untuk bisa mengurus keperluan yang ingin diselesaikannya. Pegawai pulang tidak pada jam yang ditetapkan bahkan adapula pegawai pada BPKAD Kabupaten Tabalong yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan. Dari penjelasan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa rendahnya kualitas kinerja yang dimiliki pegawai pada BPKAD Kabupaten Tabalong.

Maka hasil dari penelitian yang dilakukan gaya kepemimpinan berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tabalong. Apabila Gaya kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Selain itu apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai baik, maka kepuasan kerja pegawai akan tercipta sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kepuasan kerja pegawai tidak akan tercipta pada diri pegawai. Motivasi berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tabalong. Apabila motivasi kerja kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Selain itu, apabila motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai baik, maka kepuasan kerja pegawai akan tercipta sehingga pegawai akan lebih

bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai rendah maka kepuasan kerja pegawai tidak akan tercipta pada diri pegawai.

Kata Kunci: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan motivasi kerja, Kinerja Pegawai, Kepemimpinan.

ABSTRACT

In today's human civilization all aspects of life cannot be separated from organization, because by nature humans are social beings who tend to always live in society. This is evident both in household life and social organizations, especially when someone enters the world of work. The person will interact, and become part of the organization where he works.

Performance indicators are work indicators that describe the successful implementation of a government affair. Performance indicators are also interpreted as tools used to measure the achievement of a target, using both qualitative and quantitative measures. By using performance indicators, a performance can be evaluated whether it has succeeded in achieving the predetermined target or not. Performance is a potential that must be owned by every employee to carry out every task and responsibility given by the organization to employees. With good performance, every employee can solve all organizational burdens effectively and efficiently so that problems that occur in the organization can be resolved properly.

In an effort to empower and develop employees, the Tabalong Regency Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) through its various policy programs, always carries out its main tasks and functions in developing employees at the Tabalong Regency BPKAD, with the aim of being able to achieve the goals and objectives that are desired together. BPKAD Tabalong Regency has tried to manage human resources by providing facilities and infrastructure, in order to create a conducive work and work climate that can encourage employees to always innovate and be creative, including creating a fair system, and a flexible structure with division of tasks, authorities and responsibilities clear and humane, paying attention to the ability of employees and their efforts to achieve their career goals. Basically, managing human resources is very dependent on leadership patterns with structures that are adapted to the conditions of their subordinates.

This research will take objects from employees at BPKAD Tabalong Regency. Interviews and direct observations were carried out at the staffing office at the Tabalong Regency BPKAD, and it turned out that there were still employees at the Tabalong Regency BPKAD who often committed violations, in this case seen from the level of employee discipline. There are still employees at BPKAD Tabalong Regency who do not come to work at predetermined hours, in interviews conducted with several employees on 19 October 2022. Staffing at BPKAD Tabalong Regency does not provide optimal service, for example in reception services sometimes there are no guards at lobby so that it makes guests wait to be able to take care of the needs they want to complete. Employees do not go home at the set time and there are even employees at the Tabalong District BPKAD who do not come to work without explanation. From the explanation of the results of the interviews above, it can be concluded that the low quality of performance of employees at BPKAD Tabalong Regency.

So the results of the research conducted by leadership style have a partially significant effect on employee performance at the Tabalong Regency Regional Financial and Asset Management Agency. If the leadership style for employees is further enhanced, then employee performance will also increase, and vice versa if the leadership given to employees is low, employee performance will decrease. In addition, if the leadership given to employees is good, employee job satisfaction will be created so that employees will be more enthusiastic at work. Vice versa if the leadership given to employees is low then employee job satisfaction will not be created in employees. Motivation has a partially significant effect on employee performance at the Tabalong Regency Regional Financial and Asset Management Agency. If work motivation for employees is further enhanced, then employee performance will also increase, and vice versa if work motivation given to employees is low, employee performance will decrease. In addition, if the work motivation given to employees is good, then employee job satisfaction will be created so that employees will be more enthusiastic at work. Vice versa if the work motivation given to employees is low then employee job satisfaction will not be created in employees.

Keywords: *Influence of Leadership Style, Work Motivation, Leadership and work motivation, Employee Performance, Leadership.*

- Ayu Wisudayanti, dkk 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Applied Management Studies*. Vol. 02 No. 2 Juni 2021:146-162.
- Burhanudin Mukhamad Faturahman 2018. Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* Vol 10 No. 1 2018 (1-11) ISSN 2085-143X
- Dwi Joko Susilo, dkk 2021. Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi – Vol.6 No. 1 Juni 2021*.
- Frizawati, dkk. (2022). Hubungan Konsep Diri Dan Penyesuaian Sosial Dengan Self Regulated Learning Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal As-Said*, 1(2), 13–24.
- Foiman Zig & Porman Lumban Gaol2, 2022. Implementasi Kepemimpinan Sub Branch Head Dalam Meningkatkan Pelayanan Di Bank Btn Kantor Cabang Pembantu Tebet. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol. 4 No. 1 Mei 2022.
- I Putu Suardana, dkk 2018. Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi Tentang Persepsi Guru SMAN 1 Mengwi). *JAPI*, Vol. 9 No. 1, Bulan April Tahun 2018. ISSN: 2613-9561
- Ni Putu Pradita Laksmiari, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume 11 No. 1 Tahun 2019
- Pantun Bukit, dkk 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), Oktober 2019, pp.413-422.
- Ragus Mahendra, dkk 2021. Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, Vol. 5, No. 4, November 2021. e-ISSN : 2656-6753, p-ISSN: 2598-9944
- Rosmaini Rosmaini, dkk 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No 1.
- Suparman Hi Lawu, dkk 2019. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No. 1.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sri Nurabdiah Pratiwi, 2022. Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *Jurnal EduTech* Vol. 6 No. 1 Maret 2020.