

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Gunawan*, M. Zahari MS, Osrita Hapsara

Program Magister Manajemen, Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence email: gunawanpolice70@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur, di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh pegawai yang berada di lingkungan kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan bantuan software program SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi serta berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : BNN, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to see how the influence of leadership style and competence on motivation and its impact on employee performance at the BNN office in East Tanjung Jabung Regency, in this study using descriptive and verification research methods. The sample in this study used the census method, namely all employees who were in the BNN office environment, East Tanjung Jabung Regency. The data analysis technique used is path analysis, with the help of the SPSS version 25 software program. The results of this study indicate that the independent variables, namely leadership style and competence, have a positive and significant impact on motivation and a positive and significant impact on performance..

Keywords : BNN, Leadership Style, Competence, Performance, Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, faktor kinerja menjadi salah satu faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan Kinerja pegawai terutama pada faktor personal/individu. Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan Kinerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja ataupun pimpinan dapat membentuk gaya kepemimpinan seseorang.

Menurut Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2010: 68) berpendapat bahwa: “Ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja dan target ketercapaian pegawai, maka pimpinan institusi harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengawasan dalam dukungan manajemen dan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dalam sebuah organisasi Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memimpin jalannya organisasi agar dapat mencapai target yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada perusahaan belum efektif, dimana kepemimpinan dalam organisasi masih menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yang bersifat seluruh kekuasaan dan pengambilan keputusan hanya ada ditangan pimpinan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap atau tindakan yang diperlihatkan oleh seseorang yang menduduki jabatan kepala kepada anggota organisasi agar dapat menjalankan serta mencapai visi misi dari organisasi tersebut (Siagian, 2012).

Kompetensi

Menurut Narimawati (2007:15) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan.

Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “ *The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan).

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Di dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh pegawai yang berada dilingkungan kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur, sementara itu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari hasil pernyataan di dalam kuesioner yang telah diberikan dan ditanggapi oleh tiap-tiap pegawai pada kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Teknik analisis data yang data yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan bantuan software program SPSS versi 25

HASIL

Hasil dan pembahasan dapat menampilkan data-data berupa tabel maupun gambar. Hasil harus didukung oleh referensi terkait ataupun dapat membandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Analisis jalur struktur I digunakan untuk dapat mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antar nilai koefisien analisis jalur pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) terhadap motivasi (Y) dapat dilihat pada tabel data berikut ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Koefisien Jalur Struktur I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,057	2,560		1,194	,237
Gaya Kepemimpinan	,579	,080	,451	7,276	,000
Kompetensi	1,436	,145	,611	9,873	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil analisis data Pada tabel 4.14 diatas digunakan untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua, diamana berdasarkan data pada tabel data diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.000 (< 0.05) maka berkesimpulan bahwa

Analisis jalur struktur II digunakan untuk dapat mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antar nilai koefisien analisis jalur pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Z) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Jalur Struktur II

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,202	1,487		3,499	,001
1 Gaya Kepemimpinan	,160	,046	,379	3,453	,001
Kompetensi	,291	,084	,378	3,447	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis jalur struktur III ini digunakan bertujuan untuk dapat mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antara nilai koefisien analisis jalur pada variabel motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara terperinci sebagaimana pada tabel berikut:

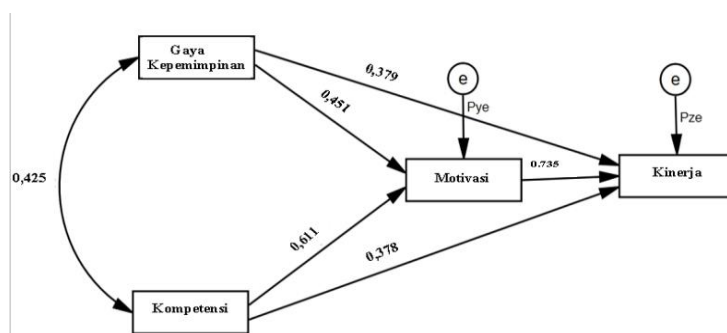
Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Jalur Struktur III

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,081	1,259		3,242	,002
Motivasi	,241	,028	,735	8,475	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui motivasi yaitu :

- Pengaruh langsung : $X_1 \& X_2 \rightarrow Z$
 $(P_{ZX1}) (P_{ZX1}) + (P_{ZX2}) (P_{ZX2})$
 $(0,379) \times (0,379) + (0,378) \times (0,378)$
 $0,1436 + 0,1428$
 $0,2864$
 $28,64\%$
- Pengaruh tidak langsung: $X_1 \& X_2 \rightarrow Z \Omega Y$
 $(P_{ZX1}) (P_{YX1}) (P_{ZY}) + (P_{ZX2}) (P_{YX2}) (P_{ZY})$
 $0,379 \times 0,451 \times 0,735 + 0,378 \times 0,611 \times 0,735$
 $0,1256 + 0,1697 = 0,2953$
 $= 29.53 \%$
- Pengaruh total :
Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung
 $0,2864 + 0,2953 = 0,5817$
 $= 58.17 \%$



Gambar 1 Analisis Jalur Struktur IV

Hubungan Struktural X1, X2 Terhadap Y dan Z

Dari hasil pengujian struktur 4 telah dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel interverning terhadap kinerja pegawai kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur, melalui analisis verifikatif menggunakan analisis jalur juga telah dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Total pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel interverning adalah sebesar 0.2864 atau sebesar 28.64%, dan total pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel interverning adalah sebesar 0.2953 atau sebesar 29,53%, sehingga total pengaruh secara simultan dari gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel interverning pada pegawai kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur yaitu sebesar 0.5817 atau 58.17%, hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi sebagai variabel interverning maka akan semakin tinggi pula pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi secara signifikan dan positif. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Mangkunegara (2014) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari kompetensi. Penelitian ini juga didukung beberapa kajian yang menyebutkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, diantaranya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Maswita (Jurnal Ilmiah 2017), Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (Jurnal Manajemen, 2019), Alfian Yanoto (Program Manajemen Bisnis 2018), Deswarta, 2017 yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

kompetensi mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kompetensi yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila kompetensi kurang bagi pegawai menyebabkan pegawai dalam bekerja akan terkendala, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik Motivasi yang ada pada suatu organisasi, maka hal ini akan di ikuti pula dengan semakin baiknya kinerja yang di berikan oleh pegawai pada organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi serta berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini membuktikan bahwa dengan meningkatnya gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai pada kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur, maka akan meningkatkan pula motivasi guru yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Mengingat kompetensi pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat berpengaruh dalam memotivasi dan mendukung kinerja pegawai, untuk itu kepada stakeholder (

pemangku kebijakan) perlu mengalokasikan anggaran dalam jumlah yang signifikan untuk pengadaan pendidikan dan pelatihan sebagai penunjang peningkatan kompetensi kepegawaian sebagai bekal dalam mengemban bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, N. P., & Kurniawan, Y. 2018. *Meningkatkan Higher Order Thinking Skill Dan Sikap Terbuka Melalui Media Pembelajaran Android*. Journal Of Komodo Science Education, 1(01), 79-94.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amador, L.B., A.L. Nicolas, dan L.E. Villa. 2006. "Education and Competence Mismatches : Job Satisfaction Consequences for Worker". XVI Jomadas ASEPUMA – IV Encuentro
- Ashar, Sunyoto Munandar. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik. Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek*. Yayasan Badan Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada Yogyakarta.
- Istijanto, 2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka. Utama.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.