

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN
UMUM KABUPATEN SOPPENG**

Andi Uherman¹, Mattalatta², Rasyidin Abdullah³

*1)Manajemen, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar
auherman55@yahoo.com*

*2)Manajemen, PPs STIE AMKOP Makassar
Mattalatta@gmail.com*

*3)Keperawatan, PPs STIE AMKOP Makassar
rasyidina@yahoo.com*

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. 2) Untuk menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. 3) Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. 2) Tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. 3) Kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. 4) Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng adalah kepemimpinan (X1)

Kata Kunci : Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja.

Abstract

This research aims to: 1) analyze the Leadership Effect on Work Motivation at Election Commission Secretariat Soppeng. 2) analyze the performance Allowance Effect on Work Motivation at the Election Commission Secretariat Soppeng. 3) To analyze the Influence of Leadership and Income Performance to Work Motivation at Election Commission of Secretariat Soppeng Regency.

The results showed that 1) Leadership has positive and significant effect on work motivation at the Election Commission of Secretariat Soppeng Regency. 2)performance income has positive and significant effect on work motivation at the Election Commission of Secretariat Soppeng regency. 3) Leadership and income performance simultaneously significant effect on work motivation at the Election Commission of Secretariat Soppeng regency . 4) The most dominant variable in influencing work motivation at the Election Commission of Secretariat Soppeng Regency is leadership (X1)

Keywords: Leadership, Incomen Performance, Work Motivation.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan asset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas perusahaan. Pegawai selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2001) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Untuk menciptakan motivasi pegawai semakin meningkat, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan diantaranya yaitu terkait kepemimpinan dan tunjangan kerja. Kepemimpinan merupakan hal yang dominan dalam suatu organisasi karena kepemimpinan bukan saja melakukan perencanaan ataupun pelaksanaan jalannya organisasi, tetapi juga dapat mengorganisir anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu permasalahan manajemen yang bersifat kritis pada saat ini adalah kepemimpinan karena mampu atau tidak mempunyai seseorang pemimpin dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin suatu

Organisasi dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin suatu organisasi..dan adanya pemimpin yang kurang dihargai oleh bawahannya.

Definisi kepemimpinan (*leadership*) secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2008). Lebih lanjut bahwa kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita (Rivai, 2008).

Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh yang signifikan. Sebagaimana dalam penelitian oleh Reni (2015) bahwa Adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Haswin (2012) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan camat sebelumnya dengan motivasi kerja aparatur pemerintah pada Kantor Kecamatan Pamboang. Dengan demikian, naik turunnya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Disamping kepemimpinan, tunjangan kinerja juga dapat berdampak kepada motivasi kerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hariandja (2002) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai.

sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Sebagaimana Terobosan yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Kabupaten Soppeng dalam melakukan perbaikan sistim pemberian kompensasi terhadap hasil kerja pegawai yakni dalam bentuk insentif berupa pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang sering menjadi *Pilot project* dari setiap daerah lain dalam membenahi kinerja aparat pemerintah. Tunjangan kinerja tersebut diberikan kepada pejabat negara, PNS, dan tenaga kontrak sebagai bonus atas kinerja yang dicapainya. Besaran tunjangan kinerja sendiri dapat melampau gaji dan tunjangan struktural. Dalam hal ini diharapkan dengan adanya pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Kebijakan tunjangan kinerja diberikan berdasarkan beban kerja dengan mempertimbangkan kelas jabatan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, tetapi tidak ada kata-kata yang mengatur tentang remunerasi hanya tunjangan kinerja. Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Program tunjangan kinerja menjadi bagian dari program penataan sistem dengan kegiatan analisis jabatan, evaluasi jabatan dan sistem tunjangan kinerja. Analisis jabatan ditujukan untuk menilai beban kerja dengan evaluasi sebagai monitornya dan sistem tunjangan kinerja merupakan kompensasi dari penataan sistem beban kerja, artinya tidak ada tunjangan kinerja tanpa beban kerja, karena tunjangan kinerja diberikan

berdasarkan bobot beban kerja yang ditetapkan melalui penentuan nilai dan kelas jabatan. Akan tetapi, pada kondisi dilapangan, beberapa pegawai masih bermalas-malasan, bahkan dapat dikatakan adanya pemberian tunjangan kinerja cenderung tidak begitu berdampak signifikan terhadap motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, hal ini dapat disebabkan karena meskipun kinerja pegawai rendah biasanya tetap dinilai baik, sehingga pegawai yang bersangkutan tetap mendapatkan tunjangan kinerja.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa kompensasi berupa tunjangan kinerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sebagaimana penelitian oleh Marwanto dan Nugroho (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja. Kemudian Sudarsono (2008) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Dari hasil penelitian sebelumnya ini dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya pemberian kompensasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng?
2. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng?
3. Apakah kepemimpinan dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng
2. Untuk menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Definisi ini dikembangkan berdasarkan teori *hierarchy of needs* dari Maslow yang telah dikembangkan oleh Gordon (Henry Simamora, 2006).

Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (2002) definisi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Kemudian, menurut Patricia Buhler (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut :

“Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”.

A. Kerangka Pikir

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja

B. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kajian pustaka tersebut, maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng.
2. Tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng.
3. Kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang dilakukannya untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini juga merupakan penelitian *Ex-post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka untuk menyimpulkan hasil penelitian.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng yang jumlahnya sebanyak 40 Pegawai.

Menurut Sugiyono (2010: 129-130) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, atau jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai dari seluruh populasi yang ada pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. Dikarenakan jumlah populasi secara keseluruhan dapat dijangkau oleh peneliti, sehingga dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai.

C. Metode Pengambilan Data

Dalam mengumpulkan data perusahaan penulis menggunakan teknik Dokumentasi dan Angket. Data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi adalah informasi perusahaan secara umum yang memang tidak dibahas secara mendalam seperti: Sejarah berdirinya Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng, Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng, Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng dan tugas masing-masing Bagian. Data yang dikumpulkan dengan teknik Angket

adalah data mengenai kepemimpinan, tunjangan kinerja dan motivasi kerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. dalam hal ini t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,721 > 2,026$), dan signifikan 0.001, maka secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Berdasarkan atas nilai koefisien regresi *standardize Beta* (0.491) bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan (X1), akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai (Y). Sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan (X1), akan semakin rendah pula motivasi kerja pegawai (Y).

Temuan Penelitian ini mendukung dan memperbaiki penelitian yang dilakukan oleh Reni (2015) bahwa Adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Haswin (2012) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan camat sebelumnya dengan motivasi kerja aparatur pemerintah pada Kantor Kecamatan Pamboang. Dengan demikian, naik turunnya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Menurut Rivai (2008) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses

pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Dari analisa yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1 Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng.
- 2 Tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng.
- 3 Kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng.
- 4 Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng adalah kepemimpinan (X1).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual. Jakarta; Arga*
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.*
- Arikunto S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.*
- Buhler, Patricia. 2004. Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24 Jam*
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi,. Yogyakarta.*
- Gujarati, Damodar. 2006. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta: Erlangga.*
- Hakiem, Hilman. 2003. Kepemimpinan Dalam Syariah. Bogor : Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor.*
- Hariandja, Effendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Parayangan.*
- Hasan, M. I. 2003. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta : Ghalia Indonesia.*
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.*
- Haswin 2012. Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene. Hasanuddin University.*
- Hogg, M.A., Graham M. V., 2002. Social Psychology. Third edition. London : Prentice hall.*
- Hurlock, E. 2004. Psikologi Perkembangan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.*
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga: Jakarta.*
- Kartono, Kartini. 1983. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakart: Rajawali*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Sumber Daya Manusia*

- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Marwanto dan Nugroho. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 74 - 82
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPF Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Priyatmp, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta:Medikom .
- Porter. M. 1996. *Strategi Bersaing Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*. Jakarta : Erlangga.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 2002. *Organisasi Perusahaan* Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF.
- Reni. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 4, 2015:966-978.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P.. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.