

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TIPE DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA ( ASN) PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG**

**Nurhaedah<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Deddy Rahwandy Rahim<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

email: <sup>\*1</sup>nurhaedahandryna@gmail.com, <sup>2</sup>deddyrahwandi@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1). pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan pengembangan sumber daya Manusia secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, 2). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, 3). mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penentuan sampel menggunakan teknik proposional simple random dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu sebanyak 151 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi terhadap organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan SDM akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan pengembangan SDM ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yang berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan SDM akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 85,9%.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Tipe Demokrasi, Motivasi, Pengembangan SDM dan kinerja.

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze 1) the influence of Leadership Style, work motivation, and partial development of human resources on the performance of the State Civil Apparatus at the Pinrang District Secretariat office. 2) the influence of leadership style, work motivation, and human resource development simultaneously towards the performance of the State Civil Apparatus at the Pinrang Regency Regional Secretariat office. 3) find out which variable has the most dominant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat office of Pinrang Regency. This research was conducted at the Regional Secretariat office of Pinrang Regency. Determination of the*

*sample using a simple random proportional technique using the Slovin formula, as many as 151 employees. Data collection methods used were questionnaire and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: Partially shows that the leadership style variable influences employee performance, this shows that the better application of leadership style will further improve employee performance at the Pinrang District Secretariat. Partially shows that the motivation variable has a dominant effect on employee performance, this shows that the higher the motivation for the organization will further improve the performance of employees at the Pinrang District Secretariat. Partially shows that HR development variables influence employee performance, this shows that the higher the HR development will further improve the performance of employees at the Pinrang District Secretariat. Simultaneously shows that the leadership style variables ( $X_1$ ), motivation ( $X_2$ ) and HR development ( $X_3$ ) affect the performance of employees ( $Y$ ) which means that an increase in leadership style, motivation and HR development will affect the performance improvement of the Pinrang District Secretariat staff by 85.9%.*

**Keywords :** Leadership Style, Motivation, HR Development And Performance.

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Veithzal Zainal, dkk,(2015) berpendapat bahwa manajemen ialah “kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengatur (mengelola) sumber daya manusia. Isu yang paling banyak dikembangkan pada era saat ini adalah isu persaingan global. Artinya dalam era globalisasi saat ini kemandirian untuk berbisnis sangatlah luas hal ini disebabkan adanya kemajuan di segala bidang serta adanya semangat bersaing yang tidak lagi terkotak-kotak dalam satu wilayah atau negara sekalipun. Kebebasan ini telah menjadi keharusan yang menunjang kelangsungan hidup orang banyak tanpa melihat latar belakang dan status social”. Sedangkan di lain pihak manajemen sumber daya manusia ialah “suatu bidang yang lebih khusus dari pada manajemen umum itu sendiri. Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengaturan yang meliputi berbagai aspek perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan. di manap roses ini menjadi bagian dari fungsi bidang produksi, marketing, keuangan dan kepegawaian”. Melihat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu komunitas usaha atau perusahaan agar tetap mampu bertahan di era globalisasi saat ini maka pembinaan manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawai saja, melainkan sekarang menjadi tanggung jawab atasan itu sendiri. Pengelolaan kemampuan manajemen SDM itu sendiri tentu harus dikelola dan dikembangkan oleh seorang pimpinan yang profesional, mempunyai arah dan tujuan yang jelas dalam mengarahkan sumber daya manusia atau pegawainya guna memperoleh hasil kinerja yang baik. Setiap perusahaan mempunyai tujuan sehingga untuk mencapainya perlu ada keterpaduan dalam mengembangkan Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Melalui manajemen SDM harus mampu memberikan tekanan terhadap kepentingan strategi dan proses yang akan dijalani perusahaan, pengaturan terhadap SDM yang dimiliki perusahaan pada dasarnya ditujukan untuk aktivitas perusahaan agar tetap eksis. Dapat dikatakan jika manajemen SDM merupakan kegiatan strategis, aktivitas dan proses yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia diperlukan sumber daya manusia yang memadai di perusahaan, sehingga mampu menciptakan komunitas kerja yang baik. Para tenaga ahli yang dimiliki oleh perusahaan dapat mengarahkan penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya sehingga dapat menyesuaikan antara

keterampilan dan kinerja. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan. Untuk itu peran seorang pemimpin dapat memberikan dorongan motivasi bagi seorang pegawai untuk berkerja dengan semangat yang kuat dan mau mengembangkan kariernya dengan mengikuti berbagai pelatihan/diklat dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga menghasilkan pegawai yang mampu berkompentensi dan memiliki kredibilitas maupun integritas yang handal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja akan dapat dicapai apabila seorang pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk itu Motivasi individu (*Individual Motivation*) menjadi salah satu factor yang sangat diperhatikan dalam pengembangan human capital management karena motivasilah yang menjadi pendorong seseorang untuk mencapai apa yang diharapkan yang pada akhirnya hal tersebut akan mendorong pada pencapaian kinera (Hidayat, M., & Latief, F, 2018)

## METODE PENELITIAN

Riset ini mengaplikasikan pendekatan riset deskriptif serta Eksplanatori. Riset deskriptif ialah sesuatu riset yang berupaya menarangkan hasil riset dengan table, foto Riset ini mengaplikasikan 2 pendekatan ialah pendekatan deskriptif serta pendekatan Eksplanatori. Riset ini dilaksanakan di Kantor Secretariat Wilayah Kabupaten Pinrang. Waktu penerapan riset ini dilaksanakan dari bulan Oktober hingga- Desember 2019, dengan ilustrasi riset sebanyak 151( Seratus lima Puluh Satu) orang yang ialah ASN pada Kantor Secretariat Wilayah Kabupaten Pinrang. Metode analisis informasi menguunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas serta uji reliabilitas terhadap informasi riset uji hipotesis digunakan uji t buat menguji ikatan searah parsial serta uji f buat mengenali ikatan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam riset ini digunakan lewat uji koefisien Determinasi R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam riset ini ialah dengan memakai dorongan program computer IBM SPSS for windows tipe 23. Hasil pengolahan informasi dengan memakai program SPSS sepenuhnya terdapat pada lampiran serta berikutnya dipaparkan pada table berikut ini:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	2.340	3,541	0.001
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ),	0,211	2,687	0.008
Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> )	0,354	2,654	0.009
Pengembangan SDM (X <sub>3</sub> )	0,326	0,329	0.021

Sumber : Data diolah, 2020

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{y} = 2,340 + 0,211 X_1 + 0,354 X_2 + 0,326 X_3$$

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

1. Pengaruh style kepemimpinan jenis demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat wilayah kabupaten pinrang bersumber pada table hingga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05, hingga disimpulkan H1 diterima, maksudnya kepemimpinan mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai pada sekretariat wilayah kabupaten pinrang.
2. Pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai pada Sekrertariat Wilayah Kabupaten Pinrang bersumber pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05, hingga disimpulkan H1 diterima, maksudnya motivasi kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai pada Sekrertariat Wilayah Kabupaten Pinrang.
3. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Sekrertariat Wilayah Kabupaten Pinrang bersumber pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05, hingga disimpulkan H1 diterima, maksudnya pengembangan SDM mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai pada Sekrertariat Wilayah Kabupaten Pinrang.

### Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan) terhadap keputusan mahasiswa dalam memilih

Uji f diartikan buat mengenali apakah variable independent dalam perihal ini merupakan variable Style kepemimpinan jenis demokratis, motivasi kerja, serta pengembangan sumber energi manusia mempengaruhi secara bersama- sama terhadap kinerja Aparatur sipil Negeri. Hasil uji f buat menguji ikatan variable independent secara bersama- sama diperoleh pada taber berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	733.868	3	244,623	297,334	0,000
Residual	120.940	147	0,823		
Total	854.808	150			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Bersumber pada table diatas, didapatkan nilai F statistik sebesar 297,334 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hingga bisa dikenal kalau secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara style kepemimpinan, motivasi kerjadan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Sekrertariat Wilayah Kabupaten Pinrang.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variable bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927	.859	.856	0.90704

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Variable: Y

Hasil perhitungan regresi bisa dikenal kalau koefisien determinasi R. Square yang diperoleh sebesar sebesar 0, 859. Perihal ini berarti 0, 859% keputusan ASN dalam memilah kinerja pegawai dipengaruhi oleh style kepemimpinan jenis demokratis, motivasi kerja serta pengembangan sumber energi manusia Sedangkan sisanya 14, 1% dipengaruhi oleh variabel-variable yang lain yang tidak diteliti dalam riset ini.

**Pembahasan**

Hasil riset ini menampilkan 3 variable X ialah Style kepemimpinan jenis demokratis, Motivasi kerja, serta Pengembangan Sumber energi manusia mempengaruhi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya variable yang dominan mempengaruhi bersumber pada nilai beta paling tinggi merupakan variable motivasi kerja. Perihal ini menampilkan kalau motivasi kerja kerja berperang berarti dalam kenaikan kinerja pegawai pada kantor sekretariat saerah Kabupaten Pinrang. Hasil riset ini sejalan dengan hasil riset yang dicoba oleh Guruh Dwi Pratama( 2020), Gatot kusjono, firmansyah- firmansyah(2019) yang menciptakan kalau motivasi mempengaruhi dominan terhadap kinerja pegawai. Sangir (dalam Sasrohadiwaryo, 2002) mengemukakan unsur- unsur yang jadi penggerak motivasi seorang merupakan; kebutuhan kinerja, penghargaan, keterlibatan, serta peluang. Berikutnya bagi Maslow“ orang hendak bergerak buat bekerja bila terpenuhi kebutuhan- kebutuhannya. Dengan terpenuhi kebutuhan semacam yang diharapkan hendak membentuk perilaku mental yang mendesak buat senantiasa berprestasi serta bila area kerja menunjang hingga pencapaian kinerja hendak lebih gampang”. Dari komentar Sangir serta maslow diatas bisa disimpulkan kalau“ seorang hendak termotivasi buat bekerjadalam menggapai tujuan bila unsur- unsur yang jadi penggerak dan kebutuhan- kebutuhan yang dibutuhkan terpenuhi”.

**KESIMPULAN**

Riset ini merumuskan kalau secara parsial menampilkan kalau style kepemimpinan jenis demokratis mempengaruhi terhadap kinerja ASN, perihal ini menampilkan kalau terus menjadi baik pelaksanaan style kepemimpinan hendak terus menjadi tingkatan kinerja ASN pada Kantor sekretariat kabupaten pinrang, sebaliknya motivasi kerja mempengaruhi

dominan terhadap kinerja ASN, perihal ini menampilkan kalau terus menjadi besar motivasi terhadap organisasi hendak terus menjadi tingkatkan kinerja ASN, sebaliknya Pengembangan sumber energi manusia mempengaruhi terhadap kinerja ASN, perihal ini menampilkan kalau terus menjadi besar pengembangan sumber energi manusia hendak terus menjadi tingkatkan kinerja ASN. Secara simultan menampilkan bahwa style kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan sumber energi manusia hendak mempengaruhi kenaikan kinerja ASN pada Kantor sekretariat Wilayah Kabupaten Pinrang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Guruh Dwi Pratama. (2020). “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada **PT. GARUDA KARYA**.”
- Gatot kusjono, Firmansyah-Firmansyah. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada **PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan**
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Khairun A Roni,dkk. (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (**Studi pada badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kab. Bungo**).
- Mansur Sappareng. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan **Biro Publik Kementerian Tenaga Kerja. Thesis**.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Mardiana. (2014). “Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota samarainda”, *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, 2(1), pp. 1802-1816, ISSN 2338-3651.
- Wibowo.(2016). Manajemen kinerja Edisi kelima.Jakarta: Rajawali pers

