

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEJELASAN PERAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Hasriani^{*1}, Maryadi², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}aryaahza1509@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai yang berjumlah 127 orang Pegawai Negeri Sipil. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling (pengambilan sampel acak sederhana), yaitu kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian sebanyak 50 orang pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 16,828 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,80. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi kerja terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Dari uraian uji t diketahui nilai thitung variabel gaya kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kejelasan Peran, Motivasi Kerja dan Efektifitas

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze leadership style, role clarity and work motivation partially and simultaneously on the effectiveness of task implementation. The population in this study includes all 127 civil servants. Sampling in this study was carried out using a simple random sampling technique (simple random sampling), which is an equal opportunity for each member of the population to be used as research samples by as many as 50 employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing show that Fcount is 16.828 and Ftable is 2.80. So it shows that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that simultaneously leadership style, role clarity and work motivation on the effectiveness of the implementation of tasks at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. From the description of the t test, it is known that the t value of the leadership style variable, role clarity and work motivation partially has a positive and significant effect on the effectiveness of carrying out tasks at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province.

Keywords: Leadership Style, Role Clarity, Work Motivation and Effectiveness

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah harus mengupayakan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat madani yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Pembangunan organisasi tersebut merupakan pergerakan dari sumber- sumber terutama penyusunan orang-orang untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang seefektif mungkin dalam pelayanan administrasi yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dimana

birokrasi pemerintah menempati posisi yang penting dalam pelaksanaan pembangunan karena merupakan salah satu instrumen penting yang akan menopang dan memperlancar usaha-usaha pembangunan. Berhasilnya pembangunan ini memerlukan sistem dan operasi pelaksanaan yang mampu, tanggap dan kreatif serta pengelolaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen modern dalam sikap perilaku dan kemampuan teknisnya dalam memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.

Kejelasan peran juga merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya maka mereka menjalankan suatu peranan. Kejelasan peran juga dapat diartikan sebagai tingkah laku yang dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (*drive*) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif (Dwinanda, 2022). Motivasi timbul setelah ada rangsangan yang datang dari luar diri dari seseorang. Batasan ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Heidjrah Mandan Husnan (1999: 197) bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Tujuan dari Lembaga Teknis Daerah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat di daerah. Berdasarkan tujuan tersebut, maka melalui Lembaga Teknis Daerah diharapkan Daerah Otonomi akan mencapai pelayanan yang prima, masyarakat yang mandiri dan optimalisasi. Sumber Daya Manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi pemerintah. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat dan kompetisi internasional, ini beberapa faktor yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintahan, organisasi membutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas dan terampil, Karena efektif tidaknya suatu pelaksanaan tugas di dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai hal tersebut tergantung kepada bimbingan dari seorang pemimpin terhadap bawahannya, pemimpin organisasi harus dituntut untuk mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, (2003:10) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Efektifitas pelaksanaan tugas dapat diartikan sebagai tolak ukur pencapaian tugas pegawai yang diberikan kepadanya untuk mencapai sasaran yang sudah menjadi tujuan dalam organisasi dan juga menciptakan budaya individu maupun kelompok memiliki tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses dalam melaksanakan tugas dan kemampuan yang berkesinambungan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam

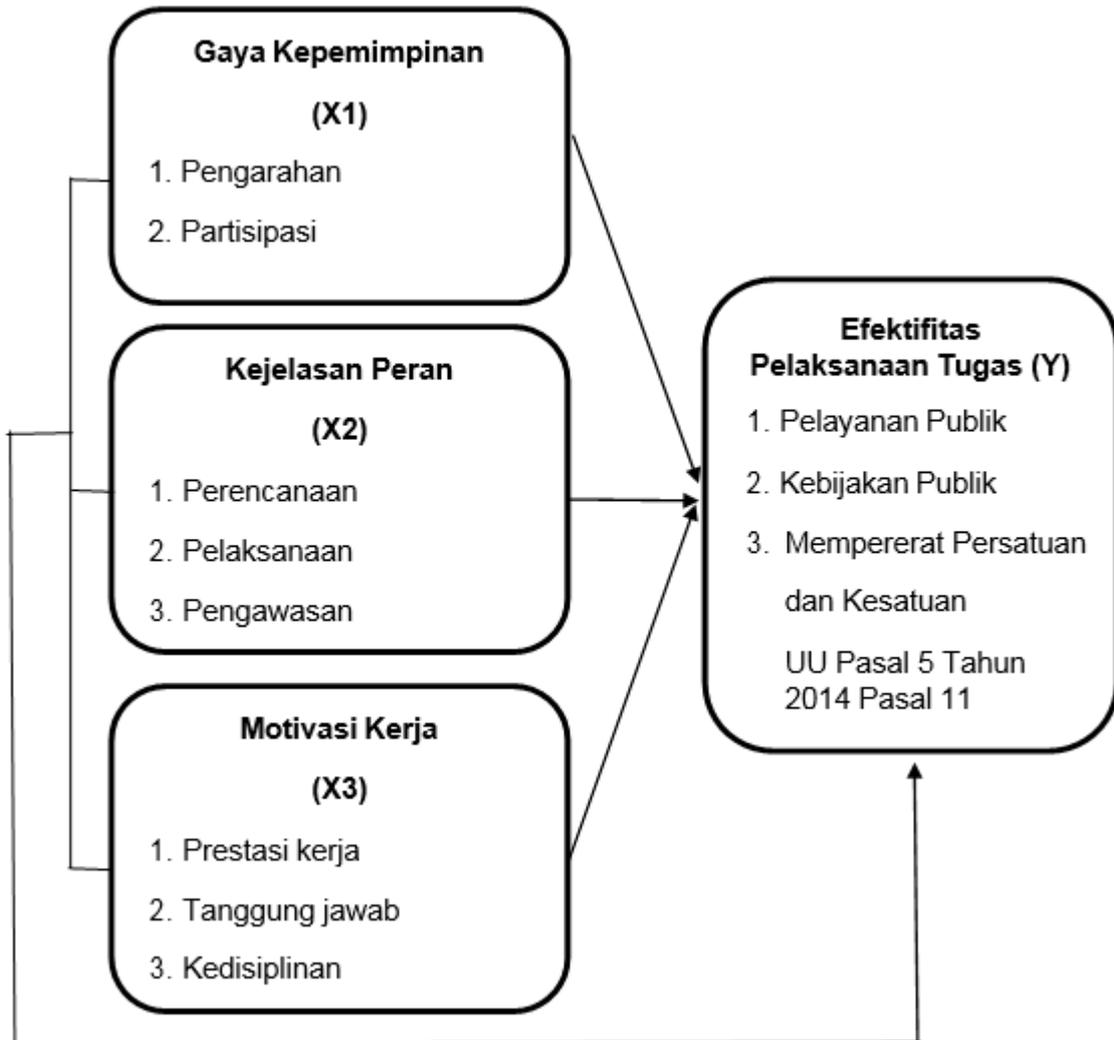
alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang dan jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau yang selama ini dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil, mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan dalam mewujudkan tujuan nasional karena pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai tugas dalam memberikan pelayanan kepada publik, serta tugas di dalam pemerintahan. Kondisi lingkungan aparatur sipil negara/pegawai negeri sipil masih adanya permasalahan serius yang harus diatasi, antara lain: (1) pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan belum sepenuhnya berjalan efisien dan efektif, sehingga itu pembangunan aparatur masih harus ditingkatkan dan diarahkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas; (2) di lingkungan aparatur sipil negara/pegawai negeri sipil ada gejala masih belum bersih dan sering merusak kewibawaan, sehingga itu pembangunan aparatur sipil negara terus diarahkan pada mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa; (3) di lingkungan aparatur sipil negara/pegawai negeri sipil masih sering ditemui adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan lainnya seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, pungutan liar, kebocoran dan pemborosan; karena itu, pembinaan, penertiban dan pendayagunaan pegawai aparatur sipil Negara harus terus ditingkatkan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2010:303). Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2006:64).

Oleh karena itu untuk mencapai tugas yang maksimal dari instansi pemerintah maka diperlukan sosok gaya kepemimpinan yang mampu menjadi motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi yang terimplementasi dalam rangkaian hierarki organisasi, pemberian pembatasan wewenang dan tugas masing-masing dan adanya komunikasi yang fleksibel dari atasan dan bawahan begitu juga sebaliknya sehingga terjalin hubungan serta memerlukan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Gani, 2009). Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kepada masyarakat adapun tugas dan fungsi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan”***.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Diduga kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Diduga gaya kepemimpinan, kejelasan peran, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

(Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator yang terjadi di lingkungan sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. berdasarkan pertimbangan atas data yang diperlukan sesuai dengan judul penelitian. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji dan mengetahui efektifitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, dengan variabel yang mempengaruhinya yaitu: gaya kepemimpinan, kejelasan peran, dan motivasi kerja terhadap efektifitas pelaksanaan tugas. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama dua bulan 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 127 orang Pegawai Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling (pengambilan sampel acak sederhana), yaitu kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian sebanyak 50 orang pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabe 1	Sig.
<i>Constant</i>	-4,650			
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,510	4,072	2,012	0,000
Kejelasan Peran (X ₂)	0,419	3,031	2,012	0,004
Motivasi Kerja (X ₃)	0,352	2,699	2,012	0,010

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -4,650 + 0,510X_1 + 0,419X_2 + 0,352X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -0,540. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X₁), kejelasan peran (X₂) dan motivasi kerja (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -4,650.

Variabel gaya kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,510. Artinya gaya kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas, dan jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka

efektifitas akan bertambah sebesar 0,510.

Variabel kejelasan peran (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,419. Artinya kejelasan peran (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas, dan jika nilai kejelasan peran meningkat maka efektifitas akan bertambah sebesar 0,419.

Variabel motivasi kerja (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,352. Artinya motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas, dan jika nilai kejelasan peran meningkat maka efektifitas akan bertambah sebesar 0,352.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Thitung	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X_1)	4,072	0,000
Kejelasan Peran (X_2)	3,031	0,004
Motivasi Kerja (X_3)	2,699	0,010

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,072 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,012. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,072 > 2,012 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

- b. Pengaruh kejelasan peran terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian kejelasan peran (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,031 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,012. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,031 > 2,012 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kejelasan peran (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

- c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian motivasi kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,699 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,012. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,699 > 2,012 dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	532,650	3	177,550	16,828	0,000
1	Residual	485,350	46	10,551		
	Total	1018,000	49			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 16,828 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $16,828 > f_{tabel}$ sebesar 2,80 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), kejelasan peran (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,432	0,000
Kejelasan Peran (X_2)	0,319	0,004
Motivasi Kerja (X_3)	0,293	0,010

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1), kejelasan peran (X_2) dan motivasi kerja (X_3) maka berpengaruh paling besar terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel sarana prasarana (X_3) dengan nilai beta sebesar 0,432.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap efektifitas, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,510. Artinya jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka efektifitas akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai t_{hitung} (4,072) $>$ t_{tabel} (2,012) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh cara kepemimpinan yang dimiliki oleh instansi atau organisasi tempatnya bekerja. Pemimpin yang peduli kepada pegawai dapat

membuat pegawai berusaha lebih baik lagi dalam bekerja. Dengan adanya pengarahan secara spesifik yang diberikan oleh atasan di Badan Pendapatan Kabupaten Polewali Mandar sangat membantu pegawai dalam hal menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini dapat terjadi karena adanya arahan atau penyampaian yang berupa informasi atau mekanisme yang disampaikan secara spesifik atau detail oleh atasan selaku seorang yang memberikan tugas kepada pegawainya. Pegawai tidak akan bingung atau bertanya-tanya yang harus dilakukan jika penyampaian informasi yang diterima baik, sehingga dapat membuat pegawai lebih mengefisienkan waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Kejelasan peran merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap efektifitas, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,419. Artinya jika nilai kejelasan peran meningkat maka efektifitas akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai $t_{hitung} (3,031) > t_{tabel} (2,012)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Artinya secara parsial kejelasan peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Pemahaman peran dan tujuan pekerjaan merupakan aspek dari kejelasan peran. Kejelasan peran adalah pemahaman individu terhadap tanggung jawab pekerjaannya dan pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan serta kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan peran tersebut. Kejelasan peran ditandai dengan kemampuan mengkomunikasikan rencana kerja, peran yang diharapkan dari pekerja dan petunjuk untuk mengerjakan tugas. Terdapat beberapa elemen yang akan dianggap penting dalam kejelasan peran yaitu peran karyawan, informasi yang dibutuhkan, pengawas memberikan informasi dan tugas serta tanggung jawab yang terkait dengan tugas-tugas.

Ketidakjelasan peran dapat mengadopsi tindakan yang tidak efisien atau tidak efektif serta berkinerja buruk. Konflik peran muncul ketika pegawai memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap efektifitas, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,352. Artinya jika nilai motivasi kerja meningkat maka efektifitas akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} (2,699) > t_{tabel} (2,012)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,010 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan berupa pemberian dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi yang optimal. Pemberian penghargaan kepada pegawai merupakan salah satu bentuk apresiasi organisasi kepada pegawai yang telah mengabdikan. Prestasi ini dapat berupa apa saja, misalkan prestasi atas hasil kerja, prestasi dalam pencapaian

standar tertentu dan lain-lain. Dengan adanya hal seperti ini, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan atau suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik agar bisa mendapatkan apresiasi dari organisasi. Apresiasi yang diberikan ada berupa finansial maupun non finansial, organisasi akan menentukan apresiasi apa yang akan didapatkan oleh pegawai.

Untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta efektivitas model regresi sebesar $-4,650$. Artinya jika nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (efektivitas) nilainya sebesar $-4,650$.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (16,828) > F_{tabel} (2,80)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun variabel yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan (X_4) dengan nilai yang paling besar yaitu $0,432$.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pimpinan ketika mempengaruhi pegawainya. Pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara efisien dan efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kejelasan peran secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Gaya kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Gani. (2009). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kantor PBB, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7.No.1,
- Heidjrachman., dan Hunan. (1999). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Liberty.
- James, et, al. (1996). Manajemen, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Nufus, Hayatun. (2011). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama. Skripsi dipublikasikan, Fakultas Psikologi. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Prasetyo, Lis. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Jurnal Neo-Bisnis, Vol 2, No.2, Desember 2008.
- Richard. (2010). Coping with Stress In a Changing World. New York. McGrawHill.
- Robert, N. (1992). Metode Penelitian kuantitatif. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet kelima. Bandung. PT Refika Aditama.
- Singarimbun. (2012). Metode Penelitian Survei. Edisi pertama. Cetakan ke-1. Jakarta.
- Siagian, S, P. (2012). Fungsi-fungsi Manajerial. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sulistiyani., dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutarto. (2012). Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi. Edisi Delapan. Yogyakarta.

Gadjah Mada.

Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Veithzal, Rivai. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.