

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR TEKNOLOGI AERODINAMIKA, AEROELASTIKA DAN AEROAKUSTIKA BPPT INDONESIA

Dira Karlina¹, Yulies Herni²

Universitas Pamulang, Banten

dosen01553@unpam.ac.id¹, dosen02445@unpam.ac.id²

Submitted: 27th Oct 2021/ **Edited:** 13th Dec 2021/ **Issued:** 01st Jan 2022

Cited on: Karlina, D., & Herni, Y. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR TEKNOLOGI AERODINAMIKA, AEROELASTIKA DAN AEROAKUSTIKA BPPT INDONESIA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 21-28.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of leadership style and work motivation simultaneously on employee performance at the Center for Aerodynamics Technology, Aeroelastic Aeroacoustics (BBTA3) Puspiptek Serpong-South Tangerang. The research method used is descriptive research with quantitative data analysis. The sampling technique used is Saturated Sample with a total sample of 66 respondents at the Center for Aerodynamics, Aeroelastics, Aeroacoustics Technology (BBTA3). Based on the results of data processing, it is known that leadership style affects employee performance with a significant rate value of $0.000 < 0.05$, then H_{a1} is accepted and H_{01} is rejected. Work motivation has no effect on employee performance with a significant level value of $0.497 > 0.05$, then H_{02} is accepted and H_{a2} is rejected. The results of the simultaneous correlation test, leadership style and work motivation with employee performance are 0.678. The coefficient of determination value is 0.459. This means that leadership style and work motivation contribute 45.9%, while the remaining 54.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Performance, BBTA3, BPPT

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan mempunyai peranan penting dan sentral dalam kehidupan organisasi, perusahaan dan kelompok (Edison, et, al., 2016). Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam berorganisasi perlu menjaga kebersamaan dengan mengikuti arah atau pengendalian dari pemimpinnya (Cooke, Dickmann & Parry, 2020). Dengan pengendalian tersebut, perbedaan kehendak, kemauan, perasaan, keinginan dan lain – lain, Dengan kata lain di dalam setiap organisasi perbedaan individu dijadikan alat untuk mencapai tujuan bersama sebagai kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus

mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan (Farndale, et, al., 2020). Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbedabeda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbedabeda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut (Ahammad, et, al., 2020). Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri pegawai. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif (Cooke et, al., 2020).

Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan (Mousa & Othman, 2020). Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Stahl, et, al., 2020). Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang pegawai dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi pegawai tersebut (Collins, 2021).

Sangat banyak perusahaan dan lembaga yang berkembang di Indonesia saat ini. Perusahaan maupun lembaga tersebut bergerak dalam berbagai bidang. Salah satu bidang yang sedang berkembang pesat saat ini ialah teknologi. Pada bidang teknologi ini Pemerintah sebagai pengawas dan pelayan negara mempunyai suatu badan yaitu Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). BBTA3 (Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika dan Aeroakustika) mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan kegiatan pelayanan teknologi aerodinamika, aeroelastika dan aeroakustika

dan fungsi untuk penerapan teknologi aerodinamika, aeroelastika dan aeroakustika, pelayanan pengujian teknologi aerodinamika, aeroelastika dan aeroakustika, pelaksanaan urusan ketatausahaan, perencanaan, keuangan, sumber daya manusia, rumah tangga dan pelaporannya. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh BBTA3 diperlukan kinerja pegawai secara optimal dan efektif

Data yang diperoleh dari Sub Bagian TU & SDM BBTA3 (2018), menunjukkan pegawai pada periode 6 bulan terakhir di tahun 2017 dari Bulan Juli sampai Desember 2017 di BBTA3 terjadi keterlambatan paling lama pada bulan Oktober yaitu 59 menit dari keterlambatan 1 menit hingga 59 menit, dengan pegawai yang terlambat hingga 59 menit itu hanya beberapa pegawai saja, namun dengan adanya keterlambatan seperti ini akan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja atau sasaran kerja para pegawai tersebut, dimana kerjasama tim sangatlah penting dan menjadi hal yang utama dalam BBTA3. Pada kasus tersebut gaya kepemimpinan seseorang mempunyai peranan penting dimana dapat mempengaruhi anggotanya untuk dapat selaras dengan tujuan perusahaan demi terciptanya proses dan output kinerja yang optimal.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam Assauri Sofjan (2013). Manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Menurut AF Stoner (2006) Manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Yamin, Martinis dan Misah (2010) gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Miftah Thoha (2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Rivai (2009) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan

pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan ada tiga tipe yaitu: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Delegatif.

Motivasi

Pengertian motivasi secara umum adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Cooke, et, al., 2021). Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Mitchell mengemukakan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu (Úbeda-García, et, al., 2021). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ini digunakan oleh Manullang (2014) dalam penelitiannya. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : Upah, Kondisi kerja, Keamanan kerja, Status, Prosedur perusahaan, Mutu penyediaan dan Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

METODE PENELITIAN

Secara umum, operasionalisasi penelitian ini terdiri dari tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 66 karyawan
3. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner.
4. Skala instrumen penelitian adalah likert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Penelitian ini dilaksanakan pada BBTA3 BPPT Indoensia di kawasan Puspiptek, Gd. 240, Setu, Tangerang Selatan – Banten.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data

Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,2423. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja Pegawai (Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliebel jika alpha berada diatas 0,60% (Ghozali,2005). Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) hasil nilai Alpha sebesar 0.665, Motivasi (X2) hasil nilai Alpha sebesar 0,672 dan Kinerja (Y) hasil nilai Alpha sebesar 0.707.

Uji Normalitas

Berdasarkan output SPSS grafik P-Plot, menunjukan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, mengindikasi model regresi memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan output SPSS uji multikolinieritas pada tabel Coefficients, diketahui nilai VIF $1.036 < 10,00$ dan nilai Tolerance $0,965 > 0,05$ maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2).

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output SPSS uji Heteroskedastisitas, memperlihatkan penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 1. Uji Regresi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.891	6.085		3.105	0.003
	Gaya Kepemimpinan	0.687	0.094	0.687	7.280	0.000
	Motivasi	0.064	0.094	0.064	0.068	0.497

Sumber: Data penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS Versi 23, maka nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 7,280 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 66$ adalah sebesar 1,670. Maka nilai thitung $>$ ttabel ($7,280 > 1,670$) dan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,050 ($\text{sig } 0,000 < 0,050$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS Versi 23, maka nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,068 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 66$ adalah sebesar 1,670. Maka nilai thitung $<$ ttabel ($0,068 < 1,670$) dan nilai probabilitas (signifikan) = 0,497 lebih besar dari 0,050 ($\text{sig } 0,497 > 0,050$) dengan demikian H_a di tolak dan h_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Uji Regresi Simultan

Model	Sum of Squares	F	Sig.
1 Regression	2983,960	26.733	0,000 ^b
Residual	3516,040		
Total	6500,000		

Sumber: Data penelitian

Berdasarkan analisis hasil perhitungan analisa data, pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan oleh regresi linier berganda $Y = 18,891 + 0,687X_1 + 0,064X_2$, artinya meskipun tanpa adanya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka pegawai tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 18,891. Untuk koefisien regresi sebesar 0,687 pada variabel Gaya Kepemimpinan, merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,687 dengan asumsi Motivasi Kerja (X2) dianggap konstan. Koefisien regresi sebesar 0,064 pada variabel Motivasi Kerja, merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan

Motivasi Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,064 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X1) dianggap konstan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika, Aeroakustika (BBTA3)

Tabel 3. Uji Regresi Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,442	7.47062

Sumber: Data penelitian

Hasil pengujian uji korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja mendapatkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Untuk koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki kontribusi terhadap Kinerja dengan mendapatkan nilai R² sebesar 0,459 atau 45,9%, sedangkan sisanya sebesar 54,1% ditentukan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini secara statistik menyimpulkan:

1. Terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BBTA3, dapat dikategorikan gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja yang kuat.
2. Tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BBTA3, dan dapat diartikan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki hubungan dengan kategori sangat rendah.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BBTA3.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100700.
- Assauri, Sofjan. (2013). Manajemen Pemasaran. Jakarta : Rajawali Pers

- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358.
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). Important issues in human resource management: introduction to the 2020 review issue. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1-5.
- Cooke, F. L., Schuler, R., & Varma, A. (2020). Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100778.
- Cooke, F. L., Xiao, M., & Chen, Y. (2021). Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example. *Human Resource Management*, 60(1), 89-118.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farndale, E., McDonnell, A., Scholarios, D., & Wilkinson, A. (2020). Human Resource Management Journal: A look to the past, present, and future of the journal and HRM scholarship. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1-12.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708.
- Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., & Zaragoza-Sáez, P. (2021). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry. The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research*, 123, 57-69.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.