

## **Determinan Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

(Studi Kasus : Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten  
Lampung Barat)

**Ramadhani<sup>1\*</sup>, Bovie Kawulusan<sup>1</sup>, Trisnowati Josiah<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: ramadhani22@gmail.com

### **Abstrak.**

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lampung Barat. Responden dalam penelitian ini sebanyak 51 responden penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil penelitian yakni terdapat pengaruh Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 51,6 persen yang berarti Kepemimpinan Visioner memberikan pengaruh sebesar 51,6 persen terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 25,1 persen yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 25,1 persen terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang simultan antara Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 54 persen yang berarti bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 54 persen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lampung Barat.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Visioner, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### **Abstract.**

*Leadership in an organization is required to be able to make individuals in the organization they lead able to behave in accordance with what the leader wants to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of visionary leadership and work motivation on employee performance at the Department of Cooperatives, MSMEs, Industry and Trade, West Lampung Regency. Respondents in this study were 51 research respondents. This research is a quantitative descriptive research, the data analysis used is multiple linear regression. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables ( $X_1$  and  $X_2$ ) and 1 (one) dependent variable where Visionary Leadership ( $X_1$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) are independent variables and Employee Performance ( $Y$ ) is the dependent variable. . Based on data analysis, the research results obtained that there is an influence of Visionary Leadership ( $X_1$ ) on Employee Performance ( $Y$ ), with an influence level (R-square) of 51.6 percent, which means that Visionary Leadership has an influence of 51.6 percent on Employee Performance. There is an influence between work motivation ( $X_2$ ) and employee performance ( $Y$ ), with an influence level of 25.1 percent, which means that work motivation has an influence of 25.1 percent on employee performance. There is a simultaneous influence between Visionary Leadership ( $X_1$ ), and Work Motivation ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ), with a level of influence of 54 percent which means that Leadership and Work Motivation have an influence of 54 percent on the Performance of Cooperatives, UMKM, Industry and Trade of West Lampung Regency.*

**Keywords:** Visionary Leadership, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri berperan penting dalam kegiatan pemerintah dan pembangunan pemerintahan daerah. Hal ini disebabkan Karena Pegawai Negeri adalah perangkat negara yang melakukan kegiatan pembangunan dan kegiatan penggerak utama dalam mencapai tujuan suatu pemerintah daerah. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang krusial. Sumber daya manusia yang baik menentukan dapat menciptakan individu kerja yang baik pula. Dengan meningkatkan kualitas Sumber daya manusia, maka hasil kerja dari kegiatan suatu organisasi dapat pula ditingkatkan. Supaya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi, maka diperlukan bimbingan mental, pendidikan, arahan-arahan, serta sarana dan prasarana yang tercukupi (Akdon, 2006). Bila faktor-faktor tersebut dapat dipenuhi, maka diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi maksimal, dan tujuan organisasi juga dapat terpenuhi dengan lebih efisien.

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja menjadi sebuah unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Setiap karyawan dalam sebuah organisasi atau instansi dituntut untuk bekerja dengan maksimal untuk menghasilkan kinerja yang maksimal pula (Surya, 2015). Semakin baik

kinerja yang dihasilkan oleh pegawai maka semakin efektif pencapaian tujuan organisasi atau instansi tersebut. Kinerja yang baik meliputi pengaruh dari perilaku dan sikap mental yang menuntut suatu individu untuk bekerja dengan lebih baik dan berkualitas dibandingkan dengan pencapaian sebelumnya, serta berusaha memberikan hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas pada kegiatan yang akan datang dibandingkan dengan pencapaian saat ini.

Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan penilaian kinerja masing-masing pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bisa disebabkan oleh faktor eksternal yaitu dari kepemimpinan dan budaya kerja organisasi tempat bekerja, dan juga bisa disebabkan oleh faktor internal, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja (Ismail, 2009).

Fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lampung Barat terdapat penurunan kinerja pegawai yang dapat berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 1.** Analisis Pencapaian Sasaran Kemitraan UMKM

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020			Tahun 2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Jumlah Koperasi Yang Sehat	Koperasi	22	22	100%	23	20	87%
Persentase Alat UTTP tertera sah	%	25%	23%	90%	25%	21%	82%
Persentase Produk Koperasi dan UMKM terfasilitasi penjualannya	%	25%	25%	100%	25%	23%	92%

Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih sedikit penelitian yang menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner dan motivasi kerja (Sulistiyani, 2003). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Lampung Barat, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lampung Barat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan

survey dilaksanakan di Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lampung Barat yang beralamatkan di Komplek Pemda Jl. Mawar Kelurahan Way Mengaku Kec. Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi dan kepustakaan. Variabel dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai (Y) ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Imam, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah populasi terbatas. Dalam Penelitian ini sampel diambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebanyak 48 orang dari total populasi 55 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada data hasil oleh program SPSS yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		New_X1_ Total	New_Y_T otal
New_X1_T otal	Pearson Correlation	1	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
New_Y_Tot al	Pearson Correlation	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,719. Jika merujuk pada tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2008:216) maka tingkat korelasi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799). Untuk perhitungan koefisien determinasi Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 3.** Koefisien Determinasi Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.719 <sup>a</sup>	.516	.506	2.112	

a. Predictors: (Constant), New\_X1\_Total

b. Dependent Variable: New\_Y\_Total

Koefisien Determinasi (KD) = 0,516 x 100% = 51,60%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,60%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.471	3.967		2.640	.011

New_X1_T otal	.714	.099	.719	7.231	.000
------------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 7,231. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada tabel pedoman titik persentase distribusi t taraf signifikan 0,05 dengan nilai 1,677, maka thitung lebih besar dibanding ttabel maka Ha diterima sehingga variabel Kepemimpinan Visioner (X1) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 10,471 + 0,714X1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,714 point.

### Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada data hasil oleh program SPSS yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	.251	.236	2.628

a. Predictors: (Constant), New\_X2\_Total  
 b. Dependent Variable: New\_Y\_Total

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,251 \times 100\% = 25,10\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,10%, sedangkan

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		New_X2_ Total	New_Y_T otal
New_X2_T otal	Pearson	1	.501**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
New_Y_Tot al	Pearson	.501**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
		N	51

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas didapati nilai korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,501. Jika merujuk pada tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2008:216) maka tingkat korelasi Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori korelasi “Sedang” yakni terletak pada (0,400 - 0,599).

Perhitungan koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

**Tabel 7.** Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.336	3.657		6.654	.000
	New_X2_T otal	.402	.099	.501	4.051	.000

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 4,051. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada tabel pedoman titik persentase distribusi t taraf signifikan 0,05 dengan nilai 1,677, maka thitung lebih besar dibanding ttabel maka  $H_0$  diterima sehingga variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 24,336 + 0,402X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,402 point.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Hasil Penelitian, Kepemimpinan visioner berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R Square sebesar  $0,516 \times 100\% = 51,60\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Visioner (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,60%, sedangkan sisa 48,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Adapun indikator Kepemimpinan Visioner yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuisioner nomor 10 dengan skor total jawaban responden 217, dimana pimpinan dinilai belum memberikan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan manajemen pembagian tugas dan pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Hasil penelitian, Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R Square sebesar  $0,251 \times 100\% = 25,10\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar

25,10%, sedangkan sisa 74,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Adapun indikator Motivasi Kerja yang perlu mendapat perhatian adalah kuisioner nomor 4 dan 6 dengan skor total jawaban responden 192, pegawai merasa belum dilibatkan dalam pengambilan keputusan, selain itu pegawai merasa bahwa kebutuhan pokoknya belum tercukupi dari gaji yang diterima. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan meningkatkan peran serta dari pegawai dalam pengambilan keputusan serta penambahan tunjangan-tunjangan untuk pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Terdapat determinan (dampak) Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel termasuk dalam kategori “kuat”. Besarnya Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Pegawai adalah 51,6%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lampung Barat.

Terdapat determinan (dampak) dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel termasuk dalam kategori “Sedang”. Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 25,10%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Akdon. 2006. *Strategic Management for Educational Management*. Alfabeta. Bandung
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Dharma, Surya, 2015. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Ismail. 2009. *Perilaku Administrasi Kajian, Teori, dan Praktik*. Surabaya: ITSPers.
- Primandaru, D.L., Tobing, D. S. K. & Prihatin, D., 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(02).
- Purwanto, N. 2006. *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok
- Rosmiyati, Tatty, dan Kurniadi, A. D. 2009. *Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sanusi, S. 2006. *Budaya Organisasi dan Manajemen Personalia*. Erlangga Jakarta
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen* Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, S.P. 2007 *Manajemen Terapan dalam Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.