

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TANGGAMUS

## THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF TANGGAMUS DISTRICT

\*Dickysabda Syuhada<sup>1</sup>, David Ariswandy<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail: dickysabda1@gmail.com

### Abstrak

Berdasarkan pengamatan dan survey yang dilakukan pada objek penelitian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus, masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini di buktikan masih banyak pegawai yang tidak berada di tempat kerja/ duduk santai diluar kantor, disamping itu masih kurangnya motivasi dan pemberian penghargaan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Dengan Peningkatan kapasitas kemampuan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja tentu akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di lingkungan tersebut. Serta memiliki fungsi yang penting agar seluruh pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, peningkatan kinerja dan pembentukan sumber daya manusia yang tangguh dalam perjalannya akan bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanaan tugas kelembagaan. Adanya Kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan iklim kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya. Selanjutnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja kelembagaan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 30 responden penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran angket. Dimana ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan tingkat pengaruh sebesar 49,9% Terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8% Terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 52,8%.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai

### Abstract

Based on observations and surveys conducted on the object of research at the Office of the Ministry of Religion of Tanggamus Regency, the performance of employees is still low, it is proven that there are still many employees who are not at work, besides that there is still a lack of motivation from the leadership to improve employee performance according to their respective abilities. salty. By increasing the capacity of employees' abilities in the context of improving performance, it will certainly be influenced by the leadership in the environment. As well as having an important function so that all employees have high performance, improving performance and the formation of strong human resources in their journey will depend on the extent to which the system built can provide reciprocal relationships that influence each other positively on the implementation of institutional tasks. The existence of good leadership conditioned through the development of a conducive work climate is the initial basis for its development and implementation. Furthermore, it is an integral part of efforts to spur institutional performance at the Office of the Ministry of Religion of Tanggamus Regency. This study aims to determine the influence of work motivation leadership on employee performance at the Office of the Ministry of Religion of Tanggamus Regency, either partially or simultaneously on employee performance. The research carried out is descriptive quantitative research. This study used 30 research respondents. Data collection techniques include observation, interviews, documentation and questionnaires. Where there are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables ( $X_1$  and  $X_2$ ) and 1 (one) dependent variable where leadership ( $X_1$ ) and work motivation ( $X_2$ ) are independent variables and employee performance ( $Y$ ) is the dependent variable. . Based on the results of data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows; there is an influence of leadership ( $X_1$ ) on employee performance ( $Y$ ) with a level of influence of 49.9% There is an influence of work motivation ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ), with a level of influence of 38.8% There is an influence of leadership ( $X_1$ ) and motivation work ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ), with an influence level of 52.8%.

**Keywords:** Leadership, work motivation, employee performance

## PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam sebuah organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk/ mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kodinasan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta,

dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin ini disebut dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada wibawanya, dan juga kemampuan pemimpin itu didalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawainya.

Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, kinerja dan lain-lain.

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan peranan dari pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan aset organisasi yang dinamis dan selalu berkembang.

Menurut Wahyusumidjo (2001: 27) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dalam pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat terlaksana maka selain sekumpulan tenaga kerja juga dilibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya dikenal sebagai sumber daya. Setiap organisasi

engharapkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut benar benar dapat berdaya guna dengan demikian perlu adanya manajemen. Kepemimpinan

merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, sehingga peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengelola organisasi. Pemimpin bertanggung jawab terhadap kegiatan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan (baik oleh organisasi maupun pegawai yang bersangkutan) .

Terbentuknya kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan suasana kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya. Selanjutnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja pegawai pada lembaga tersebut. Dalam rangka melaksanakan kebijakan dan program Kementerian Agama RI dituntut secara profesional dibidangnya untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Disisi lain dalam rangka peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, maka kepemimpinan yang baik harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kepemimpinan yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Motivasi Pegawai yang masih rendah dapat dilihat dari beberapapekerjaan yang selalu menggunakan aturan birokrasi yang berbelit-belit, sehingga menunda pekerjaan. Motivasi pegawai bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Jika pada birokrasi dahulu, Sering kali Motivasi pegawai hanya dikarenakan upah / materi yang ada.

Menurut Koontz (1990:115) mootivasi berarti suatu keadaan didalam diri seseorang yang mendorong mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan.

Kondisi yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus saat ini adalah kepemimpinan yang ada sudah baik namun belum optimal, terlihat dari pegawai yang datang terlambat tidak mendapatkan sanksi sehingga pegawai yang lain pun cenderung datang terlambat, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang menggunakan birokrasi yang panjang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan kantor dan kinerja pegawai menurun yang terlihat dari masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu dan atau deadline selalu mepet, hal hal tersebut diatas membuat kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus tidak optimal dan tepat waktu.

Salah satu contohnya adalah di seksi Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Tanggamus yang menaungi seluruh madrasah Swasta dan Negeri di Tanggamus. Ada salah satu aplikasi pendataan siswa/ data base siswa (EMIS) yang selalu melebihi batas waktu yang di tetapkan dan selalu menggunakan penambahan waktu. Ini dikarenakan pendataan yang berbelit belit dan selalu berganti-ganti fitur dalam aplikasi pendataan. Pengawasan Kepala Madrasah yang kurang dan kesejahteraan terhadap operator madrasah kurang diperhatikan menjadi faktor yang membuat pendataan selalu terlambat.

Data yang diperoleh berdasarkan surat Kementerian Agama kode B-636/DJ.I/Set.I/OT.01.3/02/2021 tertanggal 04 maret 2021 tentang batas waktu pendataan siswa sampai 12 maret 2021. Kemudian karena belum terselesaikannya pendataan sampai batas waktu tersebut, keluarlah surat Kementerian Agama kode B-882.I/DJ.I/Set.I/03/2021 tertanggal 25 maret 2021 tentang perpanjangan pendataan siswa karena banyak madrasah belum selesai sampai tanggal 12 April 2021. Ini membuktikan bahwa kinerja Madrasah yang berada di naungan

Kementerian agama belum maksimal. Bukti surat terlampir.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan memberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus”**.

## TINJAUAN TEORITIS

Menurut Wahyusumidjo (2001: 27) kepemimpinan adalah “Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dalam pencapaian tujuan dalam situasi tertentu”.

Pada dasarnya di dalam setiap kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*autocracy*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*democracy*), dan kendali bebas (*free rein*). Pada kepemimpinan otokrasi, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.

Menurut Siagian (2009) indikator pengukuran kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai;
2. Penghargaan terhadap idebawahan;
3. Memperhitungkan perasaan parabawahan;
4. Perhatian pada kenyamanan kerjabagi para bawahan;
5. Perhatian pada kesejahteraanbawahan;
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan yang dipercayakan; padanya;

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Moh. As’ad (2002). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan.

Dalam rangka meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh oleh perusahaan agar pegawainya dapat bekerja secara baik dn benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan suatu dorongan yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Moh. As’ad (2002) indikator pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi
2. Komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Pendelegasian wewenang
5. Memberi perhatian

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau output dari suatu proses. Menurut Sulistiani (2008: 65), kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang,



dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dan sisi individu pegawai dan atau dan organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai. Dan sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atau instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, output yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

Menurut Sulistiani (2004) indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Kerjasama
5. Ketaatan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun 2021 di Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus yang beralamat Kompleks pemda Tanggamus, kecamatan Kota Agung dan menggunakan 30 responden penelitian.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory* yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan

menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Dalam Penelitian ini jenis data

yang diperlukan adalah:

- a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

- b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari data-data pegawai di kantor.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.714 <sup>**</sup>	.706 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.714 <sup>**</sup>	1	.623 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.706 <sup>**</sup>	.623 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus adalah sebesar 0,706. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono: 2008), maka tingkat korelasi kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus termasuk dalam kategori korelasi "kuat" yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.717	3.07351

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,499 \times 100\% = 49,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus sebesar 49,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.230	3.416		4.751	.000
	X1	.599	.092	.706	6.543	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 6,543. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka  $t_{hitung} 6,543 > t_{tabel} 1,697$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus. Jadi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 16,230 + 0,599X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus sebesar 0, 599 point.

b. Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.374	3.39616

a. Predictors: (Constant),  $X_2$

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,388 \times 100\% = 38,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 38,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.412	4.426		3.712	.001
$X_2$	.603	.115	.623	5.223	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 5,223. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka  $t_{hitung} 5,223 > t_{tabel} 1,697$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus dapat diterima. Jadi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus .

Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 15,412 + 0,603X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,603 point.

c. Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.528	.505	3.01939

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Korelasi kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,726, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi kerja tidak baik maka kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,528 \times 100\% = 52,8\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai sebesar 52,8% dan sisanya sebesar 47,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

d. Analisis Regresi Berganda antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	$X_2$ , $X_1$ <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel Variabel Entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.726	4.008		3.175	.003
X1	.453	.129	.533	3.522	.001
X2	.234	.171	.242	1.699	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,726 + 0,453X_1 + 0,234X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepemimpinan sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,453 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,234 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,453$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_2 = 0,234$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus .

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.677	1	213.838	23.456	.000 <sup>a</sup>
Residual	382.901	31	9.117		
Total	810.578	32			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau Uji F didapat F hitung sebesar 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,328, pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), maka dengan demikian kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja

pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus.

Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus, hal ini terbukti dari Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 49,9%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung sebesar 6,543, dan hasil thitung  $6,543 > t_{tabel}$  1,697. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus sebesar 49,9% dan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,223 dan thitung  $> t_{tabel}$  1,697. Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 38,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8% sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja



terhadap kinerja pegawai dibuktikan oleh hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,328, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya koefisien determinasi (KD) =  $0,528 \times 100\% = 52,8\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus sebesar 52,8% sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kepemimpinan adalah pimpinan memberikan teguran dan sanksi yang tegas kepada pegawai jika melanggar peraturan kantor karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran dan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pimpinan memberikan reward kepada pegawai berprestasi karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada batas waktu yang telah dijanjikan karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan arahan dan pembagian tugas sesuai dengan job description masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat

diselesaikan dengan efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Tumbel. 2015. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro
- Arifzan. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2002. Motivasi Kinerja. BPFE. Yogyakarta.
- Asnawi. 2009. Prestasi Kerja Dalam Organisasi. Grafindo. Jakarta.
- Baron and Byrne. 2004. Motivation of Leadership. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Churuden. JR. 2005. Leadership In Organization. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Darma. 2005. Manajemen Kinerja. Grafindo. Jakarta.
- Edwin, B. Flippo. 2006. Manajemen Personalia Jilid I. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Effendi. 2004. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. BPFE. Yogyakarta
- Griffin and Ebert. 2006. Prestasi Kerja dan Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Gusli. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan
- Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Prestasi Kerja Pegawai. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey dan Blanchard. 2008. Alih bahasa oleh Hadyana Pujuutmaka dan Benyamin Molan. Penerbit

- Prenhallindo. Jakarta.
- Irawan. 2003. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Jewel and Siegall. 2000. Organization in the world. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Kartini, Kartono. 2008. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. BPFE. Yogyakarta
- Lawler and Potter. 2003. Motivasi Kerja Pegawai. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Maxwell, C. John. 2006. Leadership of Organization. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Universitas Saburai. Bandar Lampung. 2020
- Prabowo. 2005. Penilaian prestasi Kerja Pegawai. BPFE. Yogyakarta
- Rahmawati. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. Prilaku Organisasi Jilid I. Alih bahasa oleh Hadyana Pujuutmaka dan Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Ruky. 2001. Penilaian prestasi Kerja Pegawai. BPFE. Yogyakarta
- S.Schuler & E. Jakson. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2002. Manajemen Kepemimpinan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Siagian. SP. 2009. Kepemimpinan dalam Organisasi. Grafindo. Jakarta
- Smith. 2002. Organization in the world. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta
- Sudjana. 2008. Metode Statistika. Tarsito Bandung.
- Sulistiani, Ambar. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Suryabrata. 2007. Kinerja Pegawai. Rhineka Cipta Jakarta.
- Sutormeister. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Swastha. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- T.V. Rao. 2006. Penilaian Prestasi Kerja Teori & Praktek. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Tead, Ordway. 1998. The Art of Leadership. Alih bahasa oleh Hadyana Pujuutmaka dan Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Umar, Husein, 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyu Sumidjo. 2001. Manajemen Kepemimpinan. Rineka Cipta. Jakarta