

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG, KABUPATEN WAY KANAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT, WAY KANAN DISTRICT

Ekawati^{1*}, M. Rafieq Adi Pradana¹, Epi Parela¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: maharatuapriska30@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Peranan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam menjalankan roda sebuah organisasi. Peranan Pemimpin dan motivasi kerja dalam pekerjaan merupakan kunci yang menentukan suatu keberhasilan suatu Instansi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki kemampuan berkomitmen pada Instansi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya. Seperti pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. Pegawai belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu: Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan masih kaku sehingga masih terjadi gape antara bawahan dan pimpinan, Masih rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, masih rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Ketiga faktor di atas dapat menjadi penyebab adanya pegawai yang mempunyai kualitas yang baik namun belum dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kualitas dari instansi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan kampung kabupaten way kanan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Way Kanan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Leadership is a pattern of relationships between individuals who use their authority and influence over groups of people to work together to achieve goals. The role of a leader is very necessary in running the wheels of an organization. The role of leaders and work motivation in work is the key that determines the success of an agency to achieve its goals. Employees who have the ability to commit to the agency usually show a working attitude that is attentive to their work, they are very responsible for carrying out their work. As in the Community Empowerment Service and Kampung Way Kanan District. Employees who have not given their best performance can be caused by various factors, namely: The leadership style carried out by the leadership is still rigid so that there is still a gap between subordinates and leaders, There is still low employee motivation, namely with many employees who are not present at work, the performance is still low by employees. The three factors above can be the cause of employees who have good quality but have not been able to provide maximum performance on their jobs. This will have an impact on the quality of the Community Empowerment Office and the village of Way Kanan district directly or indirectly. Based on the results of data analysis it was found that there is an influence of leadership style and motivation on

employee performance at the Community Empowerment Service and Village of Way Kanan Regency, both partially or simultaneously.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu pola hubungan antara individu yang menjalankan otoritas dan pengaruh atas sekelompok orang untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan roda organisasi. Perusahaan atau tempat kerja adalah tempat di mana dua orang atau lebih berinteraksi, dan ada hubungan antara pemimpin dan bawahan. Organisasi secara sadar mengkalibrasi makhluk sosial dengan batas-batas yang dapat diidentifikasi dan reaktif yang terus bekerja untuk mencapai tujuan.

Peranan unsur dalam sebuah organisasi baik berupa pemimpin maupun motivasi kerja dalam pekerjaan merupakan kunci yang menentukan suatu keberhasilan suatu Instansi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki kemampuan berkomitmen pada Instansi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya. Sikap Kerja adalah hal yang penting dalam kehidupan pada suatu Instansi, karena sikap sangat berkaitan dengan suatu tindakan untuk menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan.

Semakin baik aktifitas dalam suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi beban kerja yang didapatkan untuk pegawai. Pada dasarnya sikap merupakan suatu kebiasaan, tempramen, dan kebiasaan sendiri yang sering dilakukan yang berdasar dengan kepribadian dan motivasi yang didapatkan. Sikap kerja merupakan sebagai suatu kecenderungan pikiran

yang dihasilkan terhadap pekerjaan yang merasa baik atas pekerjaannya dalam bekerja keras, jujur dan dapat memajukan Instansi. Sebaliknya pegawai yang tidak baik dalam bekerja maka akan bekerja dengan senaknya, bekerja jika ada pengawas, tidak jujur dan pada akhirnya merugikan perusahaannya. Kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dari hasil kerja yang dicapai yang di bebaskan kepadanya tugas tugas untuk mencapai target kerja.

Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki hasil kerja yang baik. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi (Artana, 2012).

Keberhasilan dalam instansi untuk mencapai tujuan tersebut tercermin dari para pejabat (ASN) sebagai aparatur pemerintahan. Dituntut selalu bekerja dengan semangat agar pelayanan terhadap masyarakat tidak malas, lamban, enggan. Kinerja diukur melalui perencanaan, pelaksanaan, kerjasama tim, keterikatan kerja serta evaluasi diri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Selain itu kinerja adalah penyelesaian tugas yang bisa diukur dengan ukuran kinerja yaitu:

kualitas atau kuantitas kerja, keterampilan, perencanaan. (Sinambela, 2012).

Kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan karena merupakan hal terpenting dalam proses kerja yang membuat kinerja menjadi baik atau buruk. Tetapi berdasarkan pemeriksaan pendahuluan yang dilakukan diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas PMK, dinilai belum optimal. Penurunan efisiensi pegawai ditecermin dari ketidaksesuaian waktu kerja, pegawai sering datang telat (Hasibuan 2014). Seperti Dinas PMK.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa kehadiran pegawai Dinas PMK (Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung) Kabupaten Way Kanan 2022 belum mencapai target yang diharapkan, dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak hadir dan terlambat. Pegawai yang tidak berprestasi atau belum memberikan kinerja yang baik mungkin dikarenakan beberapa hal, seperti: 1) Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan masih kaku sehingga masih ada gap antara pegawai dan pimpinan, 2) Motivasi kerja pegawai masih rendah yaitu banyak pegawai yang tidak bekerja, 3) Kinerja pegawai masih rendah. Hal tersebut bisa dikaitkan dengan pegawai yang memiliki kualitas baik tetapi gagal maksimal dalam bekerja. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kualitas instansi. Efektivitas juga tercermin dari sasaran kerja pegawai yang ditetapkan setiap akhir tahun, masih ada yang belum mencapai target 100% sasaran (Suriansyah 2015).

Peneliti melihat permasalahan yang ditemukan dalam operasionalisasi Dinas PMK (Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung) Kabupaten Way Kanan untuk ditelaah lebih rinci dan memberi solusi secara positif meningkatkan aktivitas kerja pegawainya yang

merupakan keprihatinan utama. Tetapi masalah yang difokuskan dalam penelitiannya terbatas pada masalah gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Menurut Sule dan Saefullah (2016) Kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasil studi kepemimpinan *Ohio State University* menunjukkan bahwa perilaku pemimpin pada dasarnya mengarah pada dua kategori yaitu konsiderasi dan membentuk struktur. Hasil penelitian dari *Michigan University* menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki kecenderungan berorientasi kepada bawahan dan berorientasi pada produksi/hasil (Rivai, 2008).

Personal traits of leadership approach atau pendekatan personal mencoba melihat pemimpin dari karakteristik figur atau ciri personal dari seorang pemimpin. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa seorang pemimpin yang efektif pasti memiliki trait khusus seperti intelektual, kepribadian, karakteristik fisik, kemampuan supervisi, dan trait kepribadian lain dari seorang pemimpin efektif (Ivancevich dkk, 2007).

Pendekatan perilaku lebih memfokuskan kepada beberapa tindakan yang dilakukan oleh pemimpin, seperti bagaimana mereka melakukan delegasi, bagaimana mereka berkomunikasi dengan orang-orang, serta bagaimana mereka memotivasi

para pegawai. Perilaku, tidak seperti faktor personal, dapat dipelajari sehingga mereka yang mendapatkan pendidikan atau pelatihan yang memadai mengenai kepemimpinan akan mampu menjadi pemimpin yang efektif. Pendekatan perilaku mengenai kepemimpinan memfokuskan dua aspek, yaitu fungsi-fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan (Sule et, al, 2006).

Pendekatan kepemimpinan yang mempertimbangkan situasi yang dihadapi dinamakan sebagai pendekatan kontingensi, di mana secara sederhana pendekatan kontingensi memandang bahwa gaya manajemen dan gaya kepemimpinan yang akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi sangat beragam dan sangat ditentukan oleh keragaman situasi dan keadaan yang dihadapi oleh organisasi tersebut dari waktu ke waktu.

Pegawai perlu memahami makna motivasi dalam bekerja, seperti Manullang & Manullang (2006) menyatakan bahwa, Motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulkan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Cascio & Awad (1981), *"Motivation is a process governing choices made by persons among alternative forms of voluntary activity"*, hal ini berarti motivasi adalah proses yang mengatur pilihan yang dibuat oleh orang-orang di antara bentuk-bentuk alternatif kegiatan sukarela, sehingga motivasi ini muncul karena kesadaran sendiri dan tanpa paksaan. Senada dengan pendapat Flippo (1976), *Motivation is a skill in aligning employee and organizational interests so that behavior result in achivement of employee wants*

simultaneously with attainment of organizational objective.

Pada dasarnya menurut pendapat Flippo, motivasi adalah keterampilan dalam menyelaraskan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga hasilnya perilaku dalam prestasi pegawai ingin bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan keajaiban yang telah diberikan. Dalam konsepnya Stokes (Kadarisman, 2012) Sedangkan menurut Ivancevich (2010), *"work motivation is concerned with those attitudes that channel a person's behavior toward work and away from recreationn or other areas of life"* yang artinya motivasi kerja berkaitan dengan sikap-sikap yang menyalurkan perilaku seseorang terhadap pekerjaan dan jauh dari hiburan atau area lain dari kehidupan.

Berdasarkan aspek-aspek dan teori motivasi yang ada, dapat diperoleh bahwa teori motivasi yang cocok digunakan dalam organisasi model sumber daya manusia yaitu motivasi yang mampu memperhatikan situasi dan individu yang akan diberikan motivasi sehingga tepat sasaran. Berdasarkan berbagai teori tersebut konsep yang mendorong atau memotivasi Pegawai akan tampak sebagai berikut: 1) Kebutuhan mempertahankan hidup, yaitu kebutuhan yang berupa makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu terjaminnya rasa aman bagi Pegawai yang menyangkut keamanan akan jiwa, harta dan terbebas dari rasa waswas/takut serta adanya perlakuan yang adil. 3) Kebutuhan sosial, terlihat dalam kebutuhan akan perasaan

diterima dan merasa diasingkan dari habitat" sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya di hadapan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya. 4) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, bentuk rumah yang bermodel paling baru, kendaraan yang dimiliki; yang pada akhirnya memperoleh pengakuan/ penghargaan warga. 5) Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, berupa kebutuhan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan kemampuan dan potensi dirinya ke dalam bentuk kiprah nyata dalam kegiatan-kegiatan sekolah. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor individu dan faktor organisasional.

Kinerja (*performance*) merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Torang, 2013). Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai merupakan bentuk dari kinerja. (Bangun, 2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang

digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen untuk menguji hipotesis yang diajukan, peneliti mengumpulkan data dengan teknik survey dimana variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan. Penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dan satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Santosa dan Ashari, 2005).

Dengan survei, data secara langsung dikumpulkan yang mana peneliti membagikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden yang telah ditentukan dan kemudian berusaha menganalisis dan menginterpretasikan hubungan kausalitas data untuk kemudian mengambil kesimpulan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner yang menjadi responden dan mengisi kuesioner. Data sekunder sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu : 1) Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. 2) Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian.

Jenis-jenis data yang akanungkap dengan masing-masing alat antara lain: a) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian. b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang diajukan kepada responden. c) Dokumentasi untuk memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian wawancara.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis uji regresi sederhana dan analisis uji regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Suatu pernyataan dinyatakan valid jika pernyataan tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,349 dari 32 responden. Berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dinyatakan valid

apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0,349 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,349. Semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Hasil dari uji validitas jawaban responden sudah valid untuk setiap item yaitu dari 10 pernyataan terhadap variabel bebas X_1 , X_2 dan variabel terikat Y yang dikatakan cukup baik. Hasil keseluruhan pengujian dengan pertanyaan instrument variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja (Y) ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,349	0,465	Valid
2	0,349	0,454	Valid
3	0,349	0,791	Valid
4	0,349	0,551	Valid
5	0,349	0,376	Valid
6	0,349	0,520	Valid
7	0,349	0,667	Valid
8	0,349	0,462	Valid
9	0,349	0,762	Valid
10	0,349	0,664	Valid
Rata – rata	0,349	0,571	Valid

Hasil uji validitas instrument yang akan digunakan dalam menguji variabel

motivasi kerja ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,349	0,448	Valid
2	0,349	0,421	Valid
3	0,349	0,629	Valid
4	0,349	0,785	Valid
5	0,349	0,607	Valid
6	0,349	0,484	Valid
7	0,349	0,448	Valid
8	0,349	0,672	Valid
9	0,349	0,524	Valid
10	0,349	0,629	Valid
Rata – rata	0,349	0,564	Valid

Hasil uji validitas instrument yang akan digunakan dalam menguji variabel

kinerja pegawai ditunjukkan pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,349	0,802	Valid
2	0,349	0,781	Valid
3	0,349	0,795	Valid
4	0,349	0,877	Valid
5	0,349	0,896	Valid
6	0,349	0,873	Valid
7	0,349	0,902	Valid
8	0,349	0,756	Valid
9	0,349	0,862	Valid
10	0,349	0,672	Valid
Rata – rata	0,349	0,821	Valid

Dari hasil dapat terlihat bahwa semua item skoring pernyataan tentang kinerja pegawai yang memiliki nilai rata-rata rhitung 0,821 > dari rtabel 0,349. Dapat dikatakan bahwa semua pernyataan yang dibuat tentang variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai merupakan data yang valid dan dapat dijadikan sebagai ukuran.

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya data diproses untuk uji reliabilitas untuk mengetahui layak atau

tidaknya informasi responden didalam penelitian yang dilakukan. Suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien reliabilitasnya 0.778 atau lebih. (Uyanto, 2017).

Hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa instrument yang digunakan bersifat reliabel. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukan pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaya Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782a	.611	.599	3.451

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

Hasil perhitungan tingkat korelasi didapatkan hasil sebesar 0,78 karena termasuk dalam kategori kuat yakni (0,699 - 0,800). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,611 \times 100\% = 61,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada pegawai Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan sebesar 61,1 %, dan sisanya sebesar 39,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil uji t pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditunjukan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji t pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.477	4.885		.712	.482
Gaya kepemimpinan	.980	.143	.782	6.872	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji t didapat nilai t hitung 6,872. Jika dibandingkan t tabel taraf signifikan 0,05 yaitu 1,694, maka thitung 6,872 > ttabel 1,694 disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh

variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.451	4.035

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil perhitungan tingkat korelasi sebesar 0,685 kategori Kuat yakni berada diantara (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,469

x 100% = 46,9%. Disimpulkan variabel Motivasi (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 46,9 %.

Tabel 7. Hasil Uji t pengaruh Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.986	7.955		-.501	.620
Motivasi	1.104	.214	.685	5.146	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 5,146. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,694, maka thitung 5,146 > ttabel

1,694, disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.606	3.418

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580.617	2	290.308	24.845	.000b
	Residual	338.852	29	11.685		
	Total	919.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, Motivasi

Uji anova menunjukkan bahwa F hitung sebesar 24,845 jauh lebih tinggi dari nilai Ftabel 3,295 maka gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima. Berdasarkan tabel dapat dibuat Model Regresinya adalah:

$Y = -2,429 + 0,774 X1 + 0,348 X2$
Setiap terjadi peningkatan nilai pada

variabel gaya kepemimpinan sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,774 poin. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,349 poin.

Disimpulkan nilai koefisien regresi X1 = 0,774 lebih besar dari koefisien regresi X2 = 0,349. Bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 10. Perhitungan Regresi Berganda gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.429	6.753		-.360	.722
	Gaya kepemimpinan	.774	.216	.618	3.578	.001
	Motivasi	.349	.278	.217	1.254	.220

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 46,9 %. Hasil pengujian hipotesis secara simultan gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 24,845 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 1,679. Hasil uji untuk Koefisien Korelasi gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,795% kategori kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh gaya

kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan, sebesar 63,1%.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar = 6,872 > ttabel 1,679. Dengan

Persamaan regresi $Y = 3,477 + 0,980 X_1$, menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu point dari variabel gaya kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,980 poin. Besarnya hubungan antara komunikasi dan kinerja sebesar 0,782 (Kuat) dan besarnya pengaruh (KD) Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 61,1 %. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 5,146 dan $> t$ tabel 1,679. Persamaan regresi motivasi dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = -3,986 + 1,104 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu poin dari variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 1,104 poin. Besarnya hubungan kompensasi dan kinerja adalah 0,685 (kategori Kuat) sedangkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 46,9 %. 3) Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 24,845 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,295. Persamaan regresi berganda antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi dengan kinerja pegawai adalah $Y = -2,429 + 0,774 X_1 + 0,349 X_2$. Besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 63,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi,

Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol, 4(2). Surabaya. Malang.

Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta.

Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.

Harsono, J., dan Santoso, S. (2006). Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006:115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Ivancevich, John M. (2010). Human Resource Management. New York: Jakarta: Bumi Aksara. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 123-136 ISSN 2443-0633.

Kadarisman M. (2012) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara (Laporan Penelitian), Pascasarjana Khasanah, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di Maya Ubud.

Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Cetakan Pertama.

- Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 1, Maret 2015, hal 104 – 113.
- Pujiyanti dan Isroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Vol 2, No 1. Hlm. 184-207. Resort dan Spa. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019. Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinamo, Jansen H. 2011. Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses.
- Sinamo, Jansen. 2011. Delapan Etos Kerja Professional. Jakarta: The McGraw Hill Company.
- Tika, Pabunda. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Universitas HKBP Nommensen, 2019.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Yogyakarta: BPFE