

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR DI KABUPATEN PULAU TALIABU PROVINSI MALUKU UTARA**

*INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE  
STAFFING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT APPARATUR IN THE ISLAND OF  
TALIABU NORTH MALUKU PROVINCE*

oleh:  
Haryadi<sup>1</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:  
[haryadimadhihasan541@gmail.com](mailto:haryadimadhihasan541@gmail.com)

**Abstrak:** Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan perusahaan juga didukung dengan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dalam perusahaan dibutuhkan guna mendorong karyawan untuk bekerja giat mencapai kinerja yang diharapkan agar kebutuhannya terpenuhi. Jika karyawan termotivasi dengan baik maka kinerjanya dapat meningkat. Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu? 2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu? 3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu? Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena yang diteliti adalah seluruh pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara yang berjumlah 32 orang. Sedangkan metode pengumpulan data penelitian menggunakan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji t hipotesis diterima sehingga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedang hasil uji F menyatakan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai*

**Abstract:** *Leadership in a company is very important because the company's success is also supported by good leadership. Good leadership will improve employee performance. Motivation in the company is needed to encourage employees to work hard to achieve the expected performance so that their needs are met. If employees are well motivated, their performance can improve. The formulation of the problems to be examined in this study are: 1. Does simultaneous leadership and motivation significantly influence employee performance at the Office of Personnel and Human Resources Development Apparatus in Pulau Taliabu Regency? 2. Does motivation partially have a significant effect on employee performance in the office of the Personnel and Human Resources Development Agency of Pulau Taliabu Regency? 3. Does leadership partially have a significant effect on the Office of Personnel and Human Resources Development in Pulau Taliabu District Apparatus? This study is a population study because all employees in the Agency for Personnel and Human Resources Development in the Island of Taliabu, North Maluku Province, numbered 32 people. While the research data collection method uses questionnaires, interviews and documentation. Data analysis method in this research uses multiple regression analysis. The data collected was analyzed using the t test and F test and the coefficient of determination. Based on the results of the t test the hypothesis is accepted so that there is an influence of leadership on employee performance and there is a influence of motivation on employee performance. While the F test results state that there is an influence of leadership and motivation on employee performance.*

**Keywords:** *leadership, motivation and employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha maka faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan. Dalam suatu organisasi diartikan sebagai proses kerja sama sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerja sama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal oleh seorang pemimpin agar kinerja pegawai meningkat.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikutnya atau kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Secara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman yang sedang melakukan fungsinya sebagai pemimpin,

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Di Pulau Taliabu masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu presentase absensi diatas 10%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum laggi masih ditambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi pegawai dalam delapan bulan terakhir tahun 2018.

**Tabel. 1. Tahun 2018 Absensi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Di Pulau Taliabu.**

No.	BULAN	Pegawai Yang Masuk	Pegawai Absen	Total Pegawai	Presentase %
1	MEI	28	2	32	6,67
2	JUNI	27	3	32	10,00
3	JULI	28	2	32	6,67
4	AGUSTUS	26	4	32	13,33
5	SEPTEMBER	29	1	32	3,33
6	OKTOBER	28	2	32	6,67
7	NOVEMBER	27	3	32	10
8	DESEMBER	28	2	32	6.67

*Sumber : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Di Pulau Taliabu, 2019*

Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal inidapat berdampak pada kinerja instansi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Di Pulau Taliabu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan dari sisi penyelesaian tugas kerja yang sudah

ditetapkan sebelumnya. Maka sikap kebijakan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai kedepannya.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan diadakannya penelitian ini, untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu?
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu?
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dessler (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Andrew dalam Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerjadi definisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Anoraga (2008) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin, 2005).

### **Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan Wibowo (2010). Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2007). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu Robins (2010).

### **Kinerja Pegawai**

Wibowo (2007), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Suyadi Prawirosentono (2008:2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### Penelitian Terdahulu

Aprilia Mawei (2014), tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado.

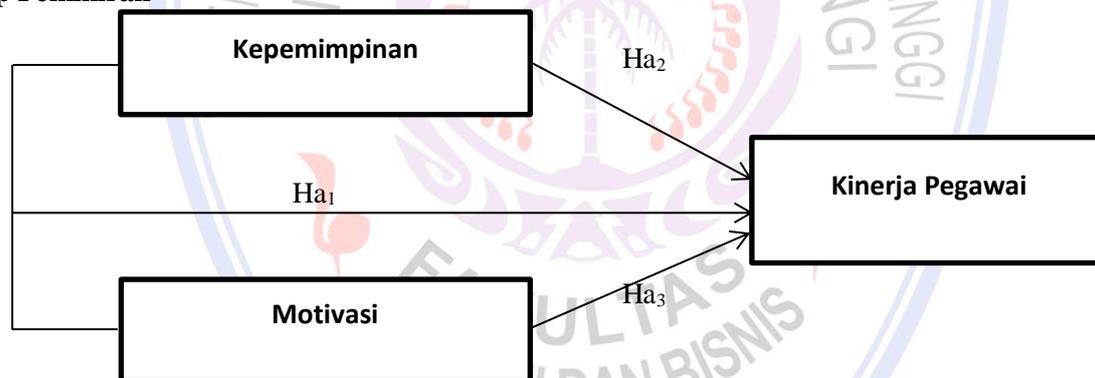
Yohanis Salutondok (2015), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan.

Eni Sulastris (2015), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas  $< 0,05$ . Tanto Wijaya dan Fransisca

Andreani (2015), penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Muthia Roza Linda, Megawati, dan

Yusri Japriska (2014), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 51%.

### Konsep Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber. Kajian empiris, 2019

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan permasalahan, maka dapat diambil suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Kepemimpinan, Motivasi, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.
2. Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.
3. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Oleh karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Sejalan dengan pengertian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008: 42) bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui huungan antara dua atau lebih variable. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel independen (kepemimpinan  $X_1$  dan Motivasi  $X_2$ ) dan 1 variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Y.

### Waktu dan Tempat

Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan selama 4 minggu. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 32 pegawai yang bekerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara.

### Jenis dan Sumber Data

Selain hasil wawancara dan kuisoner, data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yakni data jumlah karyawan dan data kualitatif yakni sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Sumber data yakni data primer dan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan daftar pernyataan (Kuisoner/Angket) yang dapat diisi secara langsung oleh para responden.

### Teknik Analisis

Data di peroleh dari responden melalui kuisoner yang dibagikan kemudian dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package For The Socil Science (SPSS)*.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indikatornya menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut: kualitas dan kuantitas pekerjaan, orientasi pada tujuan, melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan tanggung jawab atas pekerjaan.
2. Kepemimpinan ( $X_1$ ): Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Indikatornya menurut Kartono (2008) adalah sebagai berikut: sifat, kebiasaan, komunikasi dan keteladanan.
3. Motivasi ( $X_2$ ): kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual indikatornya menurut Mangkunegara (2010) sebagai berikut: upah, arahan atau motivasi dari atasan, insentif, kompensasi.

### **Pengukuran Variabel**

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dari seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Menurut Sugiyono (2012) mendefinisikan Skala Likert sebagai Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linierberganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Menurut Sugiyono (2012) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Kriteria uji valid dengan korelasi bivariate adalah sebagai berikut: Jika Nilai sig < alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan valid, dan Jika Nilai sig > alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan tidak valid.

Menurut “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas Sugiyono (2012). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Aplha ( $\alpha$ ). Ghozali (2011). Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka suatu instrumen dinyatakan reliabel, dan Jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas. uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histrogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

### **Uji Heterokedastisitas**

Menguji apakah dalam modelregresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas Ghozali (2011).

### **Uji Multikolinieritas**

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen Ghozali (2011:105). Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas

### **Uji Autokorelasi**

Menguji apakah dalam model regresi adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengankesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya Ghozali (2011). Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah time series atau berdasarkan waktu berkala

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) Sugiyono (2012).

### Uji Hipotesis F dan t

Hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah hipotesis F. sementara untuk pengaruh secara parsial digunakan hipotesis t. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel, korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen Ghazali (2011).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel. 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan X1	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,560	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Motivasi X2	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,524	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai Y	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,694	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian kualitas dari data yang ditandai terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

**Uji Multikolinearitas****Tabel. 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	39.013	10.620		3.674	.001		
Kepemimpinan	-.353	.269	-.237	-1.312	.200	.993	1.007
Motivasi	-.143	.275	-.094	-.518	.609	.993	1.007

Sumber: Olahan Data, 2019

Dapat dilihat bahwa nilai VIF mendekati 1 untuk semua variable bebas. Demikian pula, nilai tolerance mendekati 1 untuk semua variable bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variable bebas kepemimpinan (X1), serta motivasi (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi ( $\alpha$ ) tertentu ( $\alpha = 0,05$ ). Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas tidak terpenuhi. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikan (Sig).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda adalah regresi linear dimana satu variable terikat atau dependen (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variable bebas atau independen (X1, X2,...Xn).

Adapun hasil uji Regresi Linear Berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel. 3. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	39.013	10.620		3.674	.001
Kepemimpinan	-.353	.269	-.237	-1.312	.200
Motivasi	-.143	.275	-.094	-.518	.609

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan table 3 output SPSS "coefficients" di atas diketahui nilai signifikan (sig) variable Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,200. karena nilai sig . 0,200 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y). Perbandingan Nilai t hitung dengan t table (Uji t Pertama)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variable Kepemimpinan adalah sebesar 1,312. Karena nilai t hitung 1,312 < t table 1,699, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan table output SPSS "coefficients" di atas diketahui nilai Signifikan (Sig) variable Motivasi (X2) adalah sebesar 0,609. Karena nilai Sig. 0,609 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua terima. Artinya ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Perbandingan Nilai t hitung dengan t table (uji t kedua)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variable motivasi adalah sebesar  $0,518 < t_{table} 1.699$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua di tolak. Artinya tidak ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y).

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Uji F

**Tabel. 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.353	2	3.177	9.043	.000 <sup>a</sup>
	Residual	97.647	29	3.367		
	Total	104.000	31			

Sumber: Olahan Data 2019

Interpretasi terhadap tabel di atas adalah sebagai berikut:

Pengujian secara simultan X1, dan X2 terhadap Y:

Dari table diperoleh nilai F hitung sebesar 9,043 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F hitung (9,043) > F table (3,32), dan nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 > 0,05$ ; maka  $H_a$  diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## Pembahasan

### Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Salutondok (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan.

### Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : "manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan." Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa

senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi.

## PENUTUP

### Kesimpulan Penelitian

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Secara bersama-sama, Kepemimpinan dan motivasi berkontribusi signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.
2. Tingkat Kepemimpinan kerja pegawai pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu sudah sangat baik dalam berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.
3. Tingkat Motivasi pegawai pada secara bersama-sama, Kepemimpinan dan motivasi berkontribusi signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.

### Saran Penelitian

Saran yang dapat diberikan:

1. Tingkat Kepemimpinan di dalam Instansi harus lebih ditingkatkan lagi guna memberikan kontribusi yang lebih nyata dalam peningkatan kualitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.
2. Pegawai hendaknya memperhatikan ketelitian dan hati dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan komunikasi antara atasan maupun bawahan, berperan aktif dalam lingkungan kerja, dan memanfaatkan kualitas yang diberikan oleh Instansi.
3. Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat meperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan.
4. Tingkat Motivasi di dalam Instansi harus lebih ditingkatkan lagi guna memberikan kontribusi yang lebih nyata terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan kualitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, P.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anoraga, P. 2005, *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, G. 2011. *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education.
- Dubrin, J. 2005. *Leadership: The Complete Ideal's Guide*. Prenada Media. Jakarta
- Mangkunegara, P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. *Perilaku organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja GrafindoParsada. Jakarta.
- Wijaya, T. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Maria dan Wijono. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Universitas Kristen Satya Wacana*. <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/4104>. Vol. 05 No. 02, November 2012. Hal. 125-142. Diakses pada 23 Agustus 2014.
- Trang, Dewy. S, 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995>. Vol. 1 No.3 September 2013. Hal 208-216. Diakses pada 7 Agustus 2014.

