

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dewi Maryam^{1✉}, Ramli², Agus Halim³

¹Universitas Muhammadiyah, Mamuju, Indonesia.

²Universitas Muhammadiyah, Mamuju, Indonesia.

³Universitas Muhammadiyah, Mamuju, Indonesia.

✉Corresponding author: dewimaryam@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,006, Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,009. Variabel Motivasi Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai sebesar 3.953 diketahui thitung sebesar 3.953 < ttabel sebesar 2,003 dan hasil analisis regresi linear berganda nilai beta yang didapatkan paling tinggi sebesar 3.953 dengan nilai signifikan paling rendah yaitu 0,006.

Abstract

Research Title The Effect of Work Motivation and Leadership on Employee Performance at the Office of Youth and Sports Service of West Sulawesi Province. Data collection techniques are done through questionnaires. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results showed that the Work Motivation variable partially had a positive effect on Employee Performance at the Office of the Youth and Sports Service of West Sulawesi Province with a significant value smaller than 0.05, namely 0.006, Leadership partially had a positive effect on Employee Performance at the Office of the Youth and Sports Service of West Sulawesi Province with a significant value smaller than 0.05, namely 0.009. The Work Motivation variable that has the most dominant effect on Employee Performance at the Office of the Youth and Sports Service of West Sulawesi Province with a value of 3.953 is known to be tcount of 3.953 < ttable of 2.003 and the results of multiple linear regression analysis the highest beta value obtained is 3.953 with the lowest significant value of 0.006.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Dewi Maryam, Ramli, Agus Halim.

Article history

Received 2024-01-10

Accepted 2024-01-15

Published 2024-01-30

Kata kunci

Motivasi Kerja;
Kepemimpinan;
Kinerja Pegawai.

Keywords

Work Motivation;
Leadership;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu hal penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi serta sebagai pelaksana seluruh kebijakan di dalamnya, sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh setiap elemen dalam suatu perusahaan karena bagaimanapun majunya teknologi saat ini, manusia akan tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kemampuan yang dimiliki setiap individu merupakan bekal dalam menjejaki dunia kerja, upaya yang dilakukan tentunya memiliki tujuan tertentu dengan bermodal skill yang dimiliki. Peran yang sangat berpengaruh adalah kemampuan dalam mengelolah sumber daya manusia lainnya, artinya dengan kemampuan yang dimiliki maka seorang manajemen akan mampu merekrut atau menciptakan sumber daya yang handal dalam bidang tertentu. Menurut Raharjo (2013:22), "Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi". Tanpa adanya sumber daya manusia pada suatu organisasi, tentu akan berpengaruh pada kinerja, baik pada kinerja organisasi dan kinerja pegawainya. Ada beberapa hal yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah kepemimpinan.

Selain sumber daya manusia, manajemen merupakan suatu proses untuk membuat aktivitas terselenggara secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien menunjukkan hubungan antara input dan output dengan menekan biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan. Salah satu diantara sekian faktor dalam sebuah lembaga atau organisasi yang menjadi perhatian adalah produktifitas kerja sumber daya manusia pada lembaga tersebut. Produktifitas sering dibahasakan sebagai kinerja. Kinerja (performance) dapat berupa hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah hal melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang telah dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkorelasi dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:2).

Motivasi kerja para pegawai pada dasarnya merupakan dorongan seorang pegawai dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai. Dukungan atas motivasi kerja para pegawai dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap pegawai dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai. Pemenuhan kebutuhan pegawai adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Pada dasarnya pemimpin harus merencanakan dan mengorganisasi sumber daya yang telah ada untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, (Handoko, 2016:17). Lebih lanjut menurut Handoko (2016:49), kepemimpinan merupakan gaya pemimpin atau perilaku kepemimpinan seorang pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan.

Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat penulis menemukan adanya kepemimpinan yang tegas sehingga pegawai taat kepada aturan yang ada pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat sehingga pegawai tidak memiliki gairah dan semangat dalam bekerja sehingga penulis menyimpulkan pegawai tidak termotivasi dalam bekerja pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat sehingga memiliki banyak pegawai baik pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara maupun pegawai yang berstatus Pegawai Tidak Tetap (PTT), Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui hasil kinerja serta tercapainya target optimal. Beberapa faktor yang dapat mengurangi kinerja pegawai, yaitu berkurangnya keinginan pegawai untuk

mencapai prestasi kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kurang menaati peraturan, serta pengaruh lingkungannya.

Faktor-faktor yang muncul dalam hal berkurangnya kinerja pegawai, ini merupakan suatu indikasi bahwa langka awal yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi dan kepemimpinan sebagai peranan manajemen pengelolaan sumber daya manusia. Hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari fenomena tersebut, maka tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

2. Metode

2.1. Jenis Penelitian

- 1) Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk uraian atau penjelasan mengenai sejarah kantor, struktur organisasi, dan uraian tugas terkait dengan tupoksi pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam angka-angka dan selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi responden.

2.2. Metode Analisis Data

Analisis dengan menggunakan rumus regresi linear berganda seperti yang dikutip oleh Husain (2008:44), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja pegawai
- X₁ : Motivasi Kerja
- X₂ : Kepemimpinan
- a : Konstanta
- b : Koefisien Korelasi
- e : *Error term*

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Analisis linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Untandardized Coefficients		Std. Error.	Standardized Coefficients		t	Sig
	B			Beta.			
(Constant)	3,284		4,003			,121	,415
Motivasi Kerja	,276		,141	,213		1,953	0,006
Kepemimpinan	,162		,164	-,109		-,991	0,009

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier baerganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.284 + 0.276 X_1 + -0.162 X_2 + e$$

Dengan demikian interpretasi mengenai persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) a = 1,122 merupakan bilangan kostant yang menunjukkan besarnya nilai Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, jika kedua variabel yaitu

Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) sama dengan nol atau memiliki hubungan pengaruh yang signifikan.

- 2) $b_1 = 0,006$ merupakan angka yang menunjukkan nilai koefisien beta untuk variabel Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai signifikan sebesar 0,006 dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, karena nilai 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.
- 3) $b_2 = 0,162$ merupakan angka yang menunjukkan nilai koefisien beta untuk variabel Kepemimpinan pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai signifikan sebesar 0,009 dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini, variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, karena nilai 0,009 lebih bedar dari 0,05 sehingga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam penelitian ini variabel partisipai penyusunan anggaran yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, dimana nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 dibandingkan kedua variabel yaitu Motivasi Kerja dan Kepemimpinan memilik pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 sehingga tidak memilik pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3.2. Uji t (Secara Parsial)

Digunakan mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) secara parsial. Langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Independent variabel	T	Sig
(Constanr)	.821	.415
Motivasi Kerja	3.953	.006
Kepemimpinan	2.991	.009

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan apakah H_0 diterima dan H_1 ditolak atau H_1 diterima dan H_0 ditolak. Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan masing-masing tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel, sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan pada perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 For Windows yang dijelaskan pada tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 3.953.

diketahui t_{hitung} sebesar $3.953 < t_{tabel}$ sebesar 2,003, maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2) Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan pada perhitungan menggunakan program SPSS 24.0 *For Windows* yang dijelaskan pada tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 2.991. diketahui t_{hitung} sebesar $2.991 < t_{tabel}$ sebesar 2,003, maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

3.3. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil olah data diatas untuk uji secara persial ditemukan bahwa dari ketiga variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) hanya satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat yaitu variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai sebesar 3.953 diketahui t_{hitung} sebesar $3.953 < t_{tabel}$ sebesar 2,003, maka H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat. Dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 3.953. diketahui t_{hitung} sebesar $3.953 < t_{tabel}$ sebesar 2,003, maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dan nilainilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 2.991. diketahui t_{hitung} sebesar $.991 < t_{tabel}$ sebesar 2,003, maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan pada hasil olah data diatas untuk uji secara simultan ditemukan bahwa dari ketiga variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) hanya satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat yaitu variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat. Variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

4. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,006, Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,009.
- 2) Variabel Motivasi Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai sebesar 3.953 diketahui t_{hitung} sebesar $3.953 < t_{tabel}$ sebesar 2,003 dan hasil analisis regresi linear berganda nilai beta yang didapatkan paling tinggi sebesar 3.953 dengan nilai signifikan paling rendah yaitu 0,006.

Daftar Pustaka

- Burns, Alvin C. dan Bush, Ronald F. (2010). *Marketing Research*, Sixth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Baron, Robert, A., & Byrne. D. (2012). *Psikologi Sosial jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Edahwati, L. dan Suprihatin. (2009). *Kombinasi Proses Aerasi, Adsorpsi dan Filtrasi pada Pengolahan Air Limbah Industri Perikanan*. *Jurnal Ilmiah Teknik Lingkungan*, Vol.1, No.2, Jurusan Teknik Kimia, UPN Veteran, Jawa Timur
- Handoko, T. Hani (2016), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta

Dewi Maryam, Ramli, Agus Halim

- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, (2011), *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- James Stoner A.F DKK, (2009), *Manajemen , Edisi Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Kartika, Lucia Nurbani & Sugiarto, Agus (2012). "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17 (1), h. 73-88..
- Mangkunegara, AA. Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mas'ud, H. (2009). *Gaya Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi*. BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito Alex S, (2011), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Robbins, S.P. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall
- Rosyadi, Slamet. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Pembangunan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Yukl, Gary, (2010), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Umam Khaerul, (2010). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. CV Pustaka Setia. Bandung