
**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KB, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN KAUR**Sri Handayani¹⁾ • Ahmad Soleh²⁾ • Ike Wulandari³⁾

Universitas Dehasen Bengkulu

iiehandayani27@gmail.com

ahmadsolehse81@yahoo.co.id

ikewulandari407@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe and analyze of motivation and leadership on the performance of employees in the Department of PP (Population Control), KB (Family Planning), PP (Women's Empowerment) and PA (Children Protection) in Kaur Regency. This type of research uses quantitative descriptive. The sampling technique used census techniques of 49 respondents. Research analysis using multiple linear regression analysis. Based on the discussion, it can be concluded that motivation does not influence the performance of employees in the Department of PP, KB, PP and PA in Kaur Regency. This is evidenced by the calculated t_{count} obtained for 1,640. While the value of t_{table} is 2.013, hence $t_{count} < t_{table}$ which results in H_0 is accepted and H_a is rejected, which means the research hypothesis is rejected. Leadership influences the performance of employees in the Department of PP, KB, PP and PA in Kaur Regency. This is evidenced by the calculated t_{count} obtained of 5.700. While the value of t_{table} is 2.013, hence $t_{count} > T_{table}$ which results in H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means the research hypothesis is accepted.

Keywords : Motivation, Leadership and Performance, Employees

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor utama pada setiap kegiatan organisasi. Sedangkan arti dari Organisasi sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Didalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain.. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapaiannya tujuan organisasi..

Sumber Daya Manusia sebagai penerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan klasik utama yang dihadapi oleh alam birokrasi Indonesia saat ini adalah terkait dengan kinerja. Kelemahan atas hal tersebut masih merupakan penyakit birokrasi yang sulit untuk dihilangkan. Banyak factor yang mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar, pasti menginginkan para pegawainya pasti menginginkan para pegawainya Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat

banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada SKPD tersebut, budaya SKPD, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Maslow dalam Sagala,2017). Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan rasa cinta, kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri (Maslow dalam Sagala, 2017).

Menurut Dublin dalam Thoha, 2015:5 Kepemimpinan artinya sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama (Hemphill dalam Thoha,2015:5). Dalam teori kepemimpinan terdapat teori partisipatif tentang cara bagaimana organisasi seharusnya berjalan.

Ciri-ciri sistem partisipatif antara lain: *team work*, adanya keterbukaan dan kepercayaan pada bawahan, komunikasi dua arah (*top down and bottom up*) (Likert dalam Thoha, 2015:60). Kabupaten Kaur adalah salah satu kabupaten di Provinsi Bengkulu dimana Kaur berada di sepanjang lintas barat dan berbatasan dengan Provinsi Lampung. Di Kabupaten kaur ada beberapa SKPD yang bisa dikatakan baik apabila didukung dengan kinerja sumber daya aparatur yang baik dan profesional dalam mengelola pemerintahan di Kabupaten Kaur.

Dalam organisasi pemerintah, khususnya Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur dimana kinerja pegawai terkait erat dengan penyediaan layanan kepada publik.. Untuk bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak sendiri membutuhkan perhatian yang khusus pada saat ini. Hal ini dikarenakan tingginya tingkat kekerasan terhadap perempuan dan anak di Indonesia serta tidak terlepas pula di Kabupaten Kaur. Untuk itu perhatian dan layanan publik terhadap masalah ini harus dimiliki oleh semua pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur tanpa terkecuali. Peningkatan pelayanan harus dilakukan dalam upaya meminimalisir dan menanggulangi masalah tersebut. hal inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian terhadap pegawai di Dinas Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur. Berdasarkan uraian singkat di atas dalam hal ini peneliti ingin mengetahui lebih lanjut melalui penelitian ini dengan mengangkat tema tentang “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PP, KB, PP Dan PA Kabupaten Kaur”.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Arti dari motivasi dalam bahasa Indonesia adalah kata benda yang mempunyai pengertian sebagai berikut:

- 1) Dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu,
- 2) Usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

Indikator Motivasi

Menurut teori dari Herzberg dalam Slamet (2011:137) ada beberapa indikator motivasi kerja adalah :

- a) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
- b) Lingkungan kerja
- c) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
- d) Pemberian tunjangan

Dari penjelasan beberapa teori mengenai motivasi di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang antara lain faktor dari dalam diri sendiri serta faktor dari lingkungan kerja seseorang. Pada penelitian ini faktor-faktor tersebut digunakan dalam menentukan indikator dari motivasi yang dipakai.

Kepemimpinan

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu didalam hidupnya. Dalam melakukan sesuatu banyak hal yang memotivasi seseorang. Ada dua jenis motivasi menurut Dimiyati dan Mujiono (2013:32) yaitu :

1. Motivasi Intrinsik.

Adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu dari dalam diri

2. Motivasi Ekstrinsik

Adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu dari luar diri sendiri.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai peran di institusi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi menurut Rivai (2012:309). Hasibuan (2017:93), pengertian kinerja itu adalah: "Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Mangkunegara (2009:67). Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna untuk mencapai tujuan instansi pemerintah.

METODOLOGI**Metode Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Arikunto, 2016:131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur sebanyak 49 orang. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:5). Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 49 pegawai Dinas Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur.

Tabel 1. Jumlah Pegawai di DPPKBPPPA Kaur

No	Jenis Pegawai	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	8	21	29
2	Pegawai Honorer/Kontrak	8	12	20
Jumlah		16	33	49

(Sumber: DPPKBPPPA, 2020)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis dilakukan dengan dua cara, yaitu kuesioner dan Studi Pustaka.

Kuesioner

Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden yaitu pegawai Dinas Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Motivasi, Kepemimpinan dan kinerja pegawai. Adapun teknik pengumpulan data digunakan adalah pertanyaan terbuka dan tertutup. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert 1-5 dengan menggunakan pertanyaan berskala (*scaling questions*). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral/Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2017)

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

Metode Analisis

Metode analisis pada penelitian ini adalah :

1. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di lingkungan pemerintah daerah Kaur.
2. Analisis kuantitatif adalah metode yang menggunakan perhitungan statistik. Metode analisis kuantitatif yang dipakai pada penelitian ini adalah :

Reliabilitas dan validitas

a. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini diuji menggunakan menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variable-variabel yang terkait dalam penelitian. Model regresi berganda

harus memenuhi asumsi klasik Uji asumsi klaksik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Apabila dalam suatu model telah memenuhi sumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model ideal atau menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau *Best Linier Unbias Estimator* (BLUE) Model regresi perlu diuji dengan asumsi klasik Karena criteria BLUE diatas, yang dilakukan dengan uji normlitas, uji multikolinerits, dan heterokedastisitas

Uji Normalitas

Tujun dari pengujin Normlits adalah apakah data dalam model statistik, variable terikat dan bebas berdistribusi normal atau tidak normal. Distribusi data normal menggunakan statistik parametrik sebagai alat pengujian. Sedangkan distribusi tidak normal digunakan untuk analisis pengujian statistik non parametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov*. Untuk menguji normalitas data suatu penelitian, salah satu alat yang digunakan adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Ghozali (2017:47), bahwa distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Z hitung (*Kolmogorov Smirnov*) < Z tabel (1,96), atau angka signifikansi > taraf signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal.
- 2) Jika Z hitung (*Kolmogorov Smirnov*) > Z tabel (1,96), atau angka signifikansi < taraf signifikansi (α) 0,05 distribusi data dikatakan tidak normal

Uji Multikolinearitas

Tujun dari Uji multikolinerits adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar vaariabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikoloneritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *VarianceInflation Factor* (VIF). Regresi bebas dari multikoloneritas apabila nilai toleransinya di atas 0,0001 dan VIF kurang dari 5 (Santoso, 2019: 281). Ghozali (2017:64) mengatakan bahwa nilai VIF multikoloneritas adalah kurang dari 10 dan tolerance mendekati 1.

Uji Heteroskedastisitas

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y-prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Melihat grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

b₁ = Koefisien Regresi Motivasi

b₂ = Koefisien Regresi Kepemimpinan

b. Pengujian Hipotesis

Yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah

1). Uji Partial (uji-t)

Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

- a) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

2). Uji Simultan (uji-f)

Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- a) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- b) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3). Uji Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak berada dalam selang (*interval*) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. r^2 secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*). menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah memenuhi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas selanjutnya sudah dapat dilakukan Analisis Regresi Linear Berganda dengan spss. Analisis ini

dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini.

Tabel 3. Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	7,888		
Motivasi (X1)	0,162	1,640	0,108
Kepemimpinan (X2)	0,660	5,700	0,000
F _{hitung} = 48,243			
R Square = 0,677			

(Sumber: Pengolahan Hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil ringkasan output analisis regresi linear berganda di atas di dapat hasil dalam persamaan yang sudah dibahas sebelumnya di bab 3 yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,888 + (0,162)X_1 + (0,660)X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

b₁ = Koefisien Regresi Motivasi

b₂ = Koefisien Regresi Kepemimpinan

Dilihat dari koefisien regresi di atas motivasi dan kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresipositif hal ini berarti pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh positif.

A. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan uji partial (t), Uji Simultan (f) dan Koefisien Determinasi (r²).

1) Uji partial (uji-t)

Uji partial (uji-t)digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial

Tabel 4 Analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.888	3.725		2.118	.040
	Motivasi (X1)	.162	.099	.194	1.640	.108
	Kepemimpinan (X2)	.660	.116	.674	5.700	.000

(Sumber: Pengolahan Hasil Penelitian, 2020)

a. Uji-t pada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,108. Karena nilai sig. 0,108 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y). selain itu dapat pula dilihat dari perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel. Dari hasil output di atas t hitung bernilai 1,640 sedangkan t tabel untuk residu 46 adalah 2,013 sehingga t hitung < t tabel. Maka hasil dari pengujian adalah dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 5. Uji Hipotesis pengaruh Motivasi

Uji-t	Nilai	Hipotesis
t_{hitung}	1,640	Ho diterima dan H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak mempengaruhi kinerja
t_{tabel}	2,013	

b. Uji-t pada pengaruhKepemimpinanterhadap kinerja

Berdasarkan tabel output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Artinya ada pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y). selain itu dapat pula dilihat dari perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel. Dari hasil output di atas t hitung bernilai 5,700 sedangkan t tabel untuk residu 46 adalah 2,013 sehingga t hitung > t tabel. Maka hasil dari pengujian adalah dapat dilihat melalui tabel di bawah ini.

Tabel 6. Uji Hipotesis pengaruhKepemimpinan

Uji-t	Nilai	Hipotesis
t_{hitung}	5,700	Ho ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinanmemengaruhi kinerja pegawai
t_{tabel}	2,013	

(Sumber: Pengolahan Hasil Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel di atas, hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5,700 > 2,013) artinya Kepemimpinanmemengaruhi kinerja pegawai.

2) Uji Simultan F

Uji simultan f dilakukan setelah melakukan uji t pada regresi linear berganda. Berikut hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini :

Tabel 7. Uji Simultan f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.943	2	351.972	48.243	.000 ^b
	Residual	335.608	46	7.296		
	Total	1039.551	48			

(Sumber: Pengolahan Hasil Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui nilai sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Jika melakukan uji f dengan membandingkan f hitung dengan f tabel berdasarkan output di atas didapatkan nilai f hitung sebesar 48,243. Karena nilai F hitung $48,243 > F$ tabel 3,20, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-3, H1 diterima dan H0 ditolak atau dengan kata lain Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Sebelumnya peneliti telah melakukan uji Simultan F untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y). Maka kali ini akan dilakukan uji Determinasi untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel tersebut. uji koefisien determinasi (r^2) dapat dilihat dari tabel output di bawah ini.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.663	2.701

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1)

(Sumber: Pengolahan Hasil Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,677. Jadi besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,677 atau sama dengan 67,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 67,7\% = 32,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Hal ini membuktikan pengaruh yang ditimbulkan motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada penelitian ini cukup besar.

Pembahasan

Pada penelitian ini responden yang digunakan adalah para pegawai dari Dinas PPKBPP-PA (Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak) dengan jumlah pegawai sebanyak 49 orang. Para responden tersebut didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan rentang usia 24-44 tahun. Hampir seluruh responden memiliki pendidikan terakhir sarjana dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Hasil penelitian tentang pendapat responden dalam pengisian Angket baik dalam variabel Motivasi, Kepemimpinan maupun Kinerja secara umum sudah menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dilihat dari besarnya nilai rata-rata skala perhitungan di setiap indikator pada masing-masing variabel. Pada umumnya setiap variabel menghasilkan rata-rata penilaian sangat baik.

Pada setiap indikatorpun skala perhitungan yang dihasilkan juga sangat tinggi. Hal ini berarti para pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur lebih menyukai dan lebih mengapresiasi

motivasi yang diberikan serta kepemimpinan yang baik di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur.

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting pada proses berjalannya organisasi kedinasan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur. Pada penelitian ini motivasi memiliki indikator antara lain Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, Lingkungan Kerja, Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan serta Pemberian Tunjangan. Diantara indikator tersebut yang memiliki hasil skala perhitungan tertinggi adalah Lingkungan kerja dengan pernyataan lingkungan kerja sangat bersih yang berdampak terhadap semangat dalam bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur. Selain itu pada variabel motivasi yang memiliki skala perhitungan tertinggi juga ditemukan di pernyataan hubungan harmonis terjalin antara pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.

Pada variabel Kinerja hampir seluruh indikator menghasilkan nilai skala perhitungan yang sangat tinggi. Nilai skala tertinggi dihasilkan pada pernyataan “Saya merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan kantor/SKPD”. Hal ini berarti para pegawai juga merasa senang jika target yang telah ditetapkan tercapai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur. Hampir seluruh indikator untuk variabel kinerja menghasilkan skala perhitungan sangat tinggi yang menghasilkan predikat rentang yang sangat baik.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan program statistik SPSS 25 menggunakan uji pada angket dan hasil angket yang telah disebarkan kepada 49 responden di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur pada dua variabel bebas yaitu motivasi dan Kepemimpinan serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai didapat hasil analisis sebagai berikut:

1. Angket yang di uji dengan uji Validitas menunjukkan hasil r hitung $>$ r tabel. Sehingga seluruh item pada instrumen angket menunjukkan hasil yang valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel 6 di atas.
2. Uji kedua yang dilakukan terhadap angket adalah uji reliabilitas, uji ini menghasilkan hasil instrument yang konsisten bagi jawaban yang diberikan oleh seseorang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai cronbach's Alpha $>$ 0,60 dapat dilihat pada tabel 7 di atas.
3. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang di dapat sudah normal. Pada perhitungan di atas di dapat bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal seperti ditunjukkan pada tabel 8 di atas.
4. Berdasarkan tabel 9 di atas, pada bagian *Colinearity Statistics* diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) adalah 0,501 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) adalah $1,994 <$ 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini.
5. Pada uji heteroskedastis pada tabel 10, karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

6. Uji regresi linear berganda digunakan bagi penelitian yang menggunakan dua variabel independen, pada penelitian ini yaitu motivasi dan kepemimpinan. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11. Setelah melakukan pengujian kita dapat melakukan uji selanjutnya yaitu uji t, uji f dan uji determinasi.
7. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis tiap variabel, pada variabel motivasi terhadap kinerja di dapat data analisis t hitung bernilai 1,640 sedangkan t tabel untuk residu 46 adalah 2,013 sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ hal ini berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan pada variabel kepemimpinan didapat hasil t hitung bernilai 5,700 sedangkan t tabel untuk residu 46 adalah 2,013 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yang berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. Uji f dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Pada tabel 15 di dapat F hitung 48,243 $>$ F tabel 3,20, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-3, H1 diterima dan H0 ditolak atau dengan kata lain Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
9. Setelah mengetahui bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja maka selanjutnya adalah melakukan uji determinasi untuk mencari nilai persentase dari pengaruh tersebut. Berdasarkan uji yang telah dilakukan didapatkan nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,677. Jadi besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,677 atau sama dengan 67,7%. Semakin mendekati 1 nilai dari r square hal ini berarti persentase pengaruh semakin lemah dan sebaliknya.

Dari hasil analisis yang didapat dari penelitian ini terdapat tiga hal yaitu yang pertama terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja, artinya terdapat dampak yang ditimbulkan oleh kepemimpinan dalam sebuah organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur. Sedangkan motivasi tidak memiliki dampak apapun terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur, hal ini kemungkinan dikarenakan kurangnya motivasi diberikan pemerintah daerah Kaur seperti salah satunya tunjangan disebabkan masih rendahnya pendapatan asli daerah (PAD) yang menjadi sumber kas daerah selain dari bantuan pemerintah pusat

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- A. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang didapat sebesar 1,640. Sedangkan nilai dari ttabel sebesar 2,013 sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yang mengakibatkan H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti hipotesis penelitian ditolak.
- B. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang didapat sebesar 5,700. Sedangkan nilai dari ttabel sebesar 2,013 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yang mengakibatkan H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.
- C. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan

Perlindungan Anak Kabupaten Kaur. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $48,243 > F$ tabel $3,20$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.

- D. Besar koefisien determinasi untuk variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,677$ atau sebesar $67,7\%$. Hal ini dapat dikatakan memiliki nilai cukup besar dikarenakan berada di atas 50% .

Saran

Daerah Kabupaten Kaur agar dapat mempertahankan kepemimpinan yang baik di lingkungan kantor pemerintahan Kabupaten Kaur khususnya di Dinas PPKBPPPA, sehingga Organisasi kedinasan lain dapat mengikuti apa yang sudah ditunjukkan oleh Dinas PPKBPPPA Kabupaten Kaur. Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur hendaknya juga mempertimbangkan serta dapat meningkatkan motivasi di organisasi kedinasan Kabupaten Kaur khususnya Dinas PPKBPPPA Kabupaten Kaur sehingga dapat memberi nilai positif terhadap pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas PPKBPPPA Kabupaten Kaur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiarto, Iska. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo*. Purworejo: UMP.
- Danim, Sudarwan. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dimiyati; Mujiono. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar., Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L; Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramadhani, Danang Setya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal; Jauvani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal; Bachtiar; Rafli. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P.; Judge. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, edisi ke-12, buku 1, alih Bahasa: Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Slamet, Riyadi. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol 13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Sagala, Syaiful. 2017. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2019. *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen Original*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, edisi ke-5*. Jakarta: Rajawali Pers.