

JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume III, Nomor 02, November 2018 – April 2019

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam

Penulis : Dasep Suryanto

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume III, Nomor 02, November 2018 – April 2019

Diterbitkan oleh : Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam

Dasep Suryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: dasep.suryanto@gmail.com

ABSTRACT

Leadership style and motivation are factors that can affect employee performance. In this case the leadership and motivation in the Office of Wali Nagari Koto Tinggi, Baso District, Agam Regency are classified as good, but apparently they have not been able to contribute maximally to employee performance. The purpose of this study is to determine whether there is an influence of leadership and work motivation on employee performance. The population of this study were all employees at the Office of the Wali Nagari Koto Tinggi, Baso District, Agam Regency, which was 15 employees. The sampling technique in this study is non-probability sampling, which is a saturated sample. The results of the data regression analysis show the following equation. $Y = 44,185 + 0,462X_1 + 0,460X_2$. Based on the T test hypothesis test (partial test) shows that the leadership variable (X_1) has a significant positive effect on employee performance. Based on the F Test (simultaneous test) shows that leadership variables, work motivation variables jointly influence the employee performance variable. The significant value is $0.025 < 0.05$, so H_0 is rejected H_a accepted. So it can be concluded that there is a positive and significant influence between leadership style variables and work motivation on employee performance at the Office of Wali Nagari Koto Tinggi, Baso District, Agam Regency both partially and simultaneously.

Keywords: Performance, Leadership, Work Motivation

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kasus ini kepemimpinan dan motivasi di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam tergolong baik, namun ternyata belum dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam yaitu 15 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu sampel jenuh. Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut: $Y = 44,185 + 0,462X_1 + 0,460X_2$. Berdasarkan uji hipotesis uji T (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikannya $0,025 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja**PENDAHULUAN****1. Latar Belakang Masalah**

Wali Nagari dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kantor Wali Nagari sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah *professionalism* dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di Kantor Wali Nagari, terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dan mengikuti apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam menghadapi bawahannya, agar bawahan termotivasi untuk melaksanakan kinerja yang lebih maksimal.

Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). Definisi Menurut Thoha (2009) "yang menyatakan kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang, dalam usaha untuk mencapai tujuan", atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada empat indikator gaya kepemimpinan (Griffin, 2004), yaitu: pemimpin pengarah (*Leader Directiveness*), pemimpin pendukung (*Leader Supportiveness*), pemimpin peran serta (*Participative Leadership*), kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*).

Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan instansi tersebut. Karena meskipun instansi pemerintahan telah memiliki pegawai yang berkemampuan yang baik namun jika instansi tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik, maka hasil kinerja instansi akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008).

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kinerja seorang karyawan juga ditentukan oleh adanya motivasi. Menurut Hakim (2006) motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta

mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Oleh karena itu dengan adanya motivasi tersebut, para karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2007), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian penggerak yang mampu membangkitkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama dan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya demi pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2003), mengatakan bahwa motivasi sebagai pendorong yang menyebabkan karyawan mau dan rela mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya. Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan Nawawi (2005), memberikan pengertian bahwa kinerja adalah sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Gibson (2006), mendefinisikan istilah kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan, Mulyasa (2004), mendefinisikan kata kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Penjelasan tentang kinerja yang ada kerap kali dikaitkan dengan masalah kriteria. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolok ukur untuk dikatakan suatu aktifitas berjalan sesuai rencana atau tidak.

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso merupakan suatu organisasi pemerintah yang melayani masyarakat luas. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi kinerja dari para pegawainya dan menanamkan *mindset* sukses dalam dirinya sebagai seorang pemimpin nagari yang handal. Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran dari aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan begitu sebaliknya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dari pegawai kantor wali nagari, seorang pemimpin harus mampu memotivasi kinerja pegawai kantor wali nagari yang lebih maksimal. Tanpa semua itu seorang pegawai tidak akan berhasil. Di sini lah peran seorang pemimpin diuji dan sangat dibutuhkan untuk memotivasi pegawai agar lebih bersemangat dan produktif. Pegawai yang produktif akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso, 2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso, 3) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Data yang akan dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder meliputi data kuantitatif dan data kualitatif. Data primer dikumpulkan dari para responden dan informan. Data primer yang dikumpulkan terdiri dari:

- a. Gambaran gaya kepemimpinan di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso yang digunakan pemimpin/wali nagari dalam pengambilan keputusan.
- b. Kinerja pegawai Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso yang dilihat berdasarkan indikator kinerja pegawai serta pelayanan kepada masyarakat.
- c. Pengaruh gaya kepemimpinan wali nagari terhadap kinerja pegawai.

Data sekunder dikumpulkan dari Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso, Dinas Instansi yang relevan dan perorangan, sesuai dengan keperluan data untuk penelitian ini. Data sekunder yang dikumpulkan terdiri dari:

- a. Perda, kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai kepegawaian terutama berkaitan dengan kepemimpinan Wali Nagari dan kinerja pegawai.
- b. Gambaran umum Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso (kondisi geografis Nagari, keadaan sosial demografi Nagari, dan ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kehidupan Nagari).

2. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Mudrajat Kuncoro, 2009). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam, jumlah populasi adalah 15 orang.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2006). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sampel dalam populasi ini adalah 15 orang.

3. Teknik Analisa Data

Uji Instrumen

Suatu instrument penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan jika sudah diuji dan terbukti validitasnya dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sah atau tidak. Uji validitas penting untuk mengukur seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukur atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang dapat diukur. Teknik kolerasi yang digunakan adalah kolerasi *Product Moment*, yaitu membandingkan hasil probabilitas koefisien korelasi $r(xy)$ dengan taraf signifikan 5%. Dengan formula validitas intrumen sebagai berikut : (Arikunto : 2008)

$$r(xy) = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r(xy)$: Koefisien kolerasi setiap pertanyaan per item

x : Skor total dari semua sampel

y : Skor total dari setiap item

n : Jumlah sampel

Kriteria penilaian uji validitas adalah:

a. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan tersebut valid.

b. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item pertanyaan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuesioner yang dibagikan. Jawaban dari kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal, jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan pada pengukuran reliabilitas ini adalah menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, yaitu uji koefisien terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian (Arikunto : 2008).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Kriteria penilaian uji reabilitas adalah:

- Apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari tarif signifikan 60% atau 0,6, maka koefisien tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien alpha lebih kecil dari tarif signifikan 60% atau 0,6, maka koefisien tersebut tidak reliabel

Tabel 1. Tingkat Reliabilitas

| Alpha | Tingkat Reliabilitas |
|---------------|----------------------|
| 0,0 – 0,20 | Kurang dari reliabel |
| > 0,20 – 0,40 | Agak reliabel |
| > 0,40 – 0,60 | Cukup reliabel |
| > 0,60 – 0,80 | Reliabel |
| > 0,80 – 1,00 | Sangat reliabel |

Sumber: Arikunto 2008

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Asumsi Kalsik Normalitas

Menurut Ghozali (2009) caranya *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun kriteria sebagai berikut: a). Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b). Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, bisa juga dilihat dari nilai Asymp. Sig Harus lebih besar dari 0,05 baru dikatakan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2009) cara medeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut: a). Besarnya variabel *Inflation Factor/VIF*, pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai VIF 10. b). Besarnya *Tolerance*, pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai *Tolerance* 0,1.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya $(t - 1)$. Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Sebagai contoh adalah pengaruh antara tingkat inflasi bulanan terhadap nilai tukar rupiah terhadap dollar. Data tingkat inflasi pada bulan tertentu, katakanlah bulan Februari, akan dipengaruhi oleh tingkat inflasi bulan Januari. Berarti terdapat gangguan autokorelasi pada model tersebut. Contoh lain, pengeluaran rutin dalam suatu rumah tangga. Ketika pada bulan Januari suatu keluarga mengeluarkan belanja bulanan yang relatif tinggi, maka tanpa ada pengaruh dari apapun, pengeluaran pada bulan Februari akan rendah (Ghazali:2006)

Uji autokorelasi hanya dilakukan pada *data time series* (urutan waktu) tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Model regresi pada penelitian di Bursa Efek Indonesia di mana periodenya lebih dari satu tahun biasanya memerlukan uji autokorelasi.

Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji *Durbin-Watson*, uji dengan *Run Test* dan jika data observasi di atas 100 data sebaiknya menggunakan uji *Lagrange Multiplier*. Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan *variable lag* dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1 (Ghazali:2006).

d. Analisa Regresi Linear Berganda

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional* (Ghozali 2005).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) maka dilakukan pengujian secara regresi linear berganda dengan rumus (Ghozali 2006) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi X₁

b₂ = koefisien regresi X₂

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = motivasi kerja

e = standar eror atau kesalahan

Untuk nilai parameter regresi alpha dan beta dicari dengan metode terkecil (OLS) yang diolah dengan SPSS. Pengolahan data yang dilakukan dengan SPSS for windows dengan uji hipotesis.

e. Analisa Determinasi

Uji R² Untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen uji yang digunakan adalah uji R². Nilai R² berada di antara 0 dan 1. Jika R² mendekati 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan dengan baik variabel dependennya. Akan tetapi, bila R² mendekati 0 ini berarti variabel independen mempunyai kemampuan terbatas dalam menjelaskan variabel dependennya. Namun di sisi lain nilai R² mempunyai kelemahan. Kelemahan tersebut adalah R² bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu harus menggunakan nilai Adjusted R².

f. Uji T (T Test)

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dari koefisien korelasi antara variabel X Dan Y, dengan rumus (Ghozali, 2005) :

$$T = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = besarnya korelasi

n = jumlah data

Dari hasil yang diperoleh melalui perhitungan akan dibandingkan dengan T tabel dengan kriteria :

- Jika t hitung ≤ t tabel, maka koefisien tidak signifikan, hipotesis ditolak
- Jika t hitung ≥ t tabel, maka koefisien korelasi signifikan, hipotesis diterima. Tingkat kepercayaan α = 0,05

g. Uji F (F Test)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2009: 84) “uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut : a) Jika $Sig < 0,05$, maka hipotesis diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen b) Jika $Sig > 0,05$, maka hipotesis ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuisiонер yang dapat dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuisiонер adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*, hasil analisa validitas dengan menggunakan SPSS yang ditunjukkan dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Validitas Penelitian

| Variabel | Item | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) | Kesimpulan | Ket |
|---|-------|--------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------|
| Kepemimpinan (X_1) | XI.1 | 0,559 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | XI.2 | 0,707 | | | |
| | XI.3 | 0,690 | | | |
| | XI.4 | 0,491 | | | |
| | XI.5 | 0,596 | | | |
| | XI.6 | 0,543 | | | |
| | XI.7 | 0,817 | | | |
| | XI.8 | 0,397 | | | |
| | XI.9 | 0,663 | | | |
| | XI.10 | 0,323 | | | |
| MotivasiKerja (X_2) | X2.1 | 0,662 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | X2.2 | 0,654 | | | |
| | X2.3 | 0,318 | | | |
| | X2.4 | 0,553 | | | |
| | X2.5 | 0,829 | | | |
| | X2.6 | 0,704 | | | |
| | X2.7 | 0,726 | | | |
| | X2.8 | 0,328 | | | |
| | X2.9 | 0,328 | | | |
| | X2.10 | 0,392 | | | |
| KinerjaPegawai (Y) | Y.1 | 0,418 | | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | Y.2 | 0,450 | | | |
| | Y.3 | 0,668 | | | |
| | Y.4 | 0,775 | | | |
| | Y.5 | 0,468 | | | |
| | Y.6 | 0,340 | | | |
| | Y.7 | 0,468 | | | |
| | Y.8 | 0,334 | | | |
| | Y.9 | 0,857 | | | |
| | Y.10 | 0,702 | | | |

Sumber: Data Olahan Primer 2018

Penentuan validitas butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghazali, 2009). Nilai

pengaruh untuk $\alpha=0,05$ dengan $n=15$ adalah 0,3610. Hasil uji validitas sebagai mana disajikan pada tabel 4,6 diketahui bahwa masing-masing butir pertanyaan dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga seluruh butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Analisa Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis *Cronbach-Alpha* (r_{α}) program SPSS ditunjukkan oleh besarnya α (α):

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabel

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|----------------------|-------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,690 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,654 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.668 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan Primer 2018

Dalam penelian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai cronbach (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional*.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

a. Hasil Uji Normalitas

Secara rinci distribusi normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| Rincian | Unstandardized Residual | Keterangan |
|----------------------|-------------------------|------------|
| N | 15 | Normal |
| Kolmogorov-smirnof Z | 0,720 | Normal |
| Asymp.Sig.(2-tailed) | 0,678 | Normal |

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,678, hasil ini besar dari 0,05 yaitu $0,678 > 0,05$ sehingga data yang diperoleh memenuhi asumsi normalitas dan layak diuji selanjutnya dengan regresi linear berganda. Hasil uji normalitas terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah

garis diagonal, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso. *Normal probability plot* seperti *output* SPSS uji normalitas variabel penelitian.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan statistik Multikolinieritas ditunjukkan sebagaimana Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Independen Penelitian
Coefficients^a

| Model | Keterangan | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan | ,794 | 1,259 |
| | Motivasi | ,794 | 1,259 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Tahun 2018

Dari tabel di atas variabel dependennya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kesemuanya adalah < 10,00, yaitu 1,259 dan 1,259, dapat dilihat bahwa seluruhnya bernilai angka di bawah 10 (<10). Jadi semua variabel independen tidak multikolinieritas (non-multikolinieritas), dan dapat dianalisa untuk lebih lanjut dengan regresi linear berganda.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Selanjutnya hasil uji autokorelasi dengan alat bantu statistik dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,504 ^a | ,454 | ,430 | 1,931 | ,254 | 2,048 | 2 | 12 | ,172 | 1,273 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Tahun 2018

Dari hasil uji autokorelasi pada tabel didapatkan nilai *Durbin Watson* (DW Hitung) sebesar 1.273. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada di antara -2 dan 2 yakni $-2 < 1.273 < 2$, maka ini tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah uji autokorelasi dapat terpenuhi dan data dapat dianalisa lebih lanjut dengan regresi linear berganda.

2. Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada lampiran dengan menggunakan regresi linear berganda, maka diperoleh hasil pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | | |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|-------|------------|
| | | | | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 43.979 | 8.106 | | 5.425 | .000 |
| | Kepemimpinan (X1) | .432 | .184 | .431 | 2.348 | .037 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .440 | .104 | .778 | 4.240 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Tahun 2018

Pada Tabel 7 pada model kolom *unstandardized coefesient* didapat persamaan regresi:

$$Y = 43,979 + 0,432 X_1 + 0,440 X_2$$

Dari pernyataan di atas menyatakan bahwa:

- a = 43,979 dari model diketahui nilai konstanta yang terbentuk sebesar 43,979 hasil yang diperoleh diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berubah atau bernilai konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar 43,979.
- b₁ = 0,432 dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,432 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- b₂ = 0,440 dapat diartikan jika nilai motivasi kerja dinaikkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,440 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinan

Model Summary

| Model | R | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|-------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ,504 ^a | ,454 | ,430 | 1,931 |

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

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Tahun 2018

Pada tabel di atas besarnya *adjusted R Square* (R² yang disesuaikan) adalah 0,454 hal ini berarti 45,4 % menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 45,4 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain. *Standar error of estimate* (SEE) sebesar 1,931 dengan catatan semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel kinerja pegawai.

3. Uji T

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel parsial dapat diperoleh dengan menggunakan Uji T. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial. Berdasarkan Tabel 7 dapat diuraikan :

- a. Pengaruh kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikannya 0,037 < 0,05, maka H₀ di tolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikannya 0,001 < 0,05 maka H₀ di tolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Uji F

Untuk menguji keberartian model regresi untuk semua variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji f. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara simultan. Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

Tabel 9. Uji F

ANOVA^b

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 37.297 | 2 | 18.649 | 9.857 | .003 ^a |
| | Residual | 22.703 | 12 | 1.892 | | |
| | Total | 60.000 | 14 | | | |

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

ANOVA^b

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 37.297 | 2 | 18.649 | 9.857 | .003 ^a |
| | Residual | 22.703 | 12 | 1.892 | | |
| | Total | 60.000 | 14 | | | |

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y)

Sumber : Data Primer Diolah SPSS Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai signifikannya $0,003 < 0,05$ maka H_a diterima artinya secara bersama-sama variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian oleh penulis kepada pegawai pada Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam dan juga telah melakukan analisa deskriptif dan juga analisa regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan meningkat, untuk itu pemimpin harus tetap mempertahankan kepemimpinannya agar kinerja pegawai terus meningkat.

Sedangkan pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Disamping itu dilihat dari nilai probabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Koto Tingi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. Disarankan kepada instansi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Wali Nagari Koto Tinggi, Kecamatan Baso, Kabupaten Agam, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Wali Nagari Koto Tinggi, Kecamatan Baso, Kabupaten Agam
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Wali Nagari Koto Tinggi, Kecamatan Baso, Kabupaten Agam
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Wali Nagari Koto Tinggi, Kecamatan Baso, Kabupaten Agam

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka dari itu penulis menyarankan agar Kantor Wali Nagari Koto Tinggi, Kecamatan Baso, Kabupaten Agam tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan hal tersebut agar lebih terpacunya kinerja pegawai Kantor Wali Nagari Koto Tinggi, Kecamatan Baso, yang dapat dilakukan secara maksimal, yaitu harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik

dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

2. Penulis menyarankan supaya Wali Nagari Koto Tinggi, Kecamatan Baso agar lebih dapat memperhatikan motivasi kerja. Salah satunya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan pelatihan kerja, dan mengadakan penyuluhan kepada karyawan tentang prosedur kerja yang baik.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Andri Saputra Rizky Natassia. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang*.
- Bisnis, J., & Vol, M. E. 2014. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014, Artikel 1*.
- Bambang Irjanto. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri UMKM di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, V (2), 15–26*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, D. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang), 33 (2), 1–10*.
- Hadiwijaya, H. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. V (5), 1*
- Kerlinger dan Padhazur (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Mudrajat Kuncoro, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah, 2008. *Motivasi kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Tampi, Bryan. Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014, III (4), 1–20.