ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA KUPANG

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (performance) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik (Saputri & Andayani, 2018). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, output, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan atau organisasi dimana seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggota atau bawahannya agar apa yang diinginkan dapat tercapai.Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang Pemimpin akan memiliki tipe dan gaya yang berbeda, hal ini terjadi karena perbedaan situasi dan bawahan yang dihadapinya (Azhar, 2014). Menurut Ahmad (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Seperti yang diketahui bahwa pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalamorganisasi. Dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin. Motivasi juga merupakan penunjang kinerja dari seorang pegawai karena dalam memberikan motivasi sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kupang. Rumusan masalah yang di ambil terkait Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Dengan persoalaan penelitian sebagai berikut Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Apakah

motivasi kerja berpengaruh tehadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh tehadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang

Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah metote kuantitatif, sampel dalam penilitian ini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu 53 orang pegawai. Teknik pengumulan data dalam penelitian dengan menggunakan kuisioner menggunakan skala pengukuran 1-10, untuk mendapatkan gambaran presepsi responden terhadap variabel yang diteliti maka digunakan angka indeks menggunakan tiga kotak (*three-box method*). Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Uji koefisien Determinasi (R2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpina berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Sedangkan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang.

Hasil analisis pendahuluan menunjukkan bahwa nilai indeks jawaban responden variabel Kinerja Pegawai (Y) berkisar 83,20-82,68 dengan nilai rata-rata responden adalah 77,00%. Kemudian hasil analisis pendahuluan menunjukkan bahwa indeks jawaban responden variabel Kepemimpinan (X) berkisar antara 70,37-81,90 dengan nilai rata-rata responden adalah 78,17%. Dan Hasil analisis pendahuluan Motivasi Kerja (X2) berkisar antara 83,96-83,58 dengan nilai rata-rata responden adalah 84,08%.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai constant a sebesar 7,222 sedangkan koefisien regresi b1 = 0,320, b2 adalah 0,398. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperhatikan pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut : Y = 7,222 + 0,320 (X1) + 0,398 (X2). Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana dari variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai T hitung sebesar 2.603 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,675 dan tingkat Signifikan = 0,012. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H0 (b1=0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima artinya bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Serta, hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja (X2)

terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai T hitung sebesar 2.977 lebih besar dari T table yang hanya memiliki nilai sebesar 1,675 dan tingkat Signifikan = 0,004. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H0 (b1=0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima artinya bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk hasil pengujian Uji F didapati nilai F hitung = 11.247 lebih besar dari F tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 3,18 dan tingkat Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, H0 (b1=0) ditolak dan Ha (b1≠0) diterima artinya bahwa secara simultan kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil hasil uji koefisien determinasi (R2) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R2 adalah 0,283 atau 28,3%. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 28,3%.

Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan analisis regresi linear berganda dan didapati nilai koefisien regresi kepemimpinan (b1) sebesar 0,320 artinya jika kepemimpinan (X1) naik sebesar 1%, maka variabel kinerja pegawai(Y) akan meningkat sebesar 0,320 atau 32%. Artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni yang mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan untuk mempengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu (Badeni, 2013:52). Selain itu kepemimpinan adalah suastu proses untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi secara efektiv dan efisien. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana variabel kepemimpinan (X3) memiliki T hitung sebesar 2.603 lebih besar dari T tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 1,675 dan tingkat signifikan 0,012 lebih kecil dari 0,05.

Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan analisis regresi linear berganda dan didapati nilai koefisien regresi motivasi kerja (b2) sebesar 0,398 artinya jika motivasi kerja (X2) naik sebesar 1%, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,398 atau 39,8%. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini menunjukan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan (Boyatzis dalam priansa 2014). Selain itu motivasi kerja merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana variabel motivasi kerja (X2) memiliki T hitung sebesar 2.977 lebih

besar dari T tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 1,675 dan tingkat signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05.
Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.