

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Florentina Meldawati Duha⁽¹⁾Yohanes Dakhi⁽²⁾Progresif Buulolo⁽³⁾

Program Studi Manajemen Universitas Nias Raya

Jln. Diponegoro, Nari-Nari Telukdalam Telp./Fax (0630) 7321325 Nias Selatan,
Kode Pos 22865.

Florentinaduha005@gmail.com, dakhiyohanes@gmail.com, gracebuulolo@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan penelitian ini adalah kurangnya kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya, terdapatnya kepemimpinan yang kurang memperhatikan keluhan dan kebutuhan pegawai, kurangnya pemberian penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi serta pegawai memiliki pencapaian kerja yang masih rendah dengan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan sebanyak 32 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Saran yang di ajukan peneliti adalah 1) untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Toma, perlu adanya kepercayaan dari pimpinan kepada bawahannya. 2) diharapkan kepada pimpinan di Kantor Camat Toma untuk memperhatikan keluhan dan kebutuhan pegawai. 3) diharapkan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Toma untuk lebih meningkatkan kinerjanya melalui motivasi kerja yang tinggi serta adanya pemberian motivasi yang baik dari unsur pimpinan. 4) diharapkan kepada pegawai di Kantor Camat Toma agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.*

ABSTRACT

The problems of this research are the lack of trust given by the leadership to their subordinates, the presence of leadership that does not pay attention to the complaints and needs of employees, the lack of awards and recognition to employees who excel and employees have low work achievements with delays in completing the tasks given. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at the Toma sub-district office, South Nias district. This type of research is a quantitative research. The subjects in this study were all 32 employees of the Toma Sub-district Office of South Nias Regency. The results showed that Leadership and Work Motivation had a significant influence on employee performance at the Toma Sub-district Office, South Nias Regency. Suggestions put forward by researchers are 1) to improve employee performance at the Toma Sub-District Office, it is necessary to have trust from the leadership to their subordinates. 2) it is expected that the leadership at the Toma Sub-district Office will pay attention to employee complaints and needs. 3) it is expected that all employees of the Toma Sub-district Office to further improve their performance through high work motivation and good motivation from the leadership element. 4) it is hoped that the employees at the Toma Sub-district Office will be able to complete the work effectively.

A. Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, unsur Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Hal ini tidaklah terlepas dari peranan seorang pimpinan organisasi dalam memimpin dan memanajemenkan organisasi yang dipimpinnya dengan baik. Selain itu peranan pegawai juga sangatlah penting melalui peningkatan kinerja yang dimiliki dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Artinya bahwa setiap organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik.

Seorang pimpinan dituntut harus memiliki kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memiliki sikap visioner dalam peningkatan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dilatarbelakangi bahwa keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilan seorang pemimpin dalam memanajemen organisasinya dengan baik. Pemimpin dan kepemimpinan memiliki pengertian yang berbeda, Dimana pemimpin diartikan sebagai orang yang memimpin sedangkan kepemimpinan diartikan sebagai gaya atau cara memimpin sebuah organisasi yang mampu mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan kepemimpinan yang baik, tentunya akan memotivasi pegawai dalam meningkatkan pencapaian kerjanya secara maksimal. Motivasi pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pimpinan yang mampu memahami dan mengerti kebutuhan pegawainya. Memiliki motivasi yang tinggi, pegawai mampu meningkatkan pencapaian kerjanya secara maksimal. Dan pegawai dalam bekerja akan penuh tanggungjawab dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Memiliki kepemimpinan yang baik dan motivasi pegawai yang tinggi dalam bekerja tentunya akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang baik. Hal ini yang melatarbelakangi perlu adanya motivasi dan kepemimpinan yang baik. Tentunya, setiap instansi setiap pemerintah perlu menerapkan kepemimpinan yang baik dan memberikan motivasi yang memadai kepada pegawai. Dengan keadaan ini akan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Kantor Camat merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggungjawab atas peningkatan pelayanan dan perekonomian pada setiap daerah otonomnya.

Kantor Camat Toma yang memiliki tujuan untuk peningkatan pelayanan dan perekonomian masyarakat sekecamatan Toma. Tentunya Kantor Camat Toma perlu manajemen yang baik dan pemberdayaan pegawai secara maksimal. Setiap instansi pemerintah memiliki permasalahan baik dari sistem kepemimpinan maupun pemberdayaan pegawai dalam pencapaian tujuannya. Kantor Camat Toma memiliki pegawai sebanyak 32 orang yang diharapkan mampu diberdayakan dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Dan pimpinan Kantor Camat Toma dituntut mampu memanajemenkan pegawai melalui kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti mendeskripsikan permasalahan yang terdapat di Kantor Camat Tomadalam penerapan kepemimpinan dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai antaralain, Kurangnya kepercayaan yang di berikan pimpinan kepada bawahannya sehingga terjadi kurangnya kerjasama pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan atasan kepada bawahannya, hal ini berpengaruh terhadap kinerja pimpinan didalam organisasi. Pimpinan Kantor Camat

Toma memiliki kepemimpinan yang kurang memperhatikan, mendengarkan dan mengerti kebutuhan pegawai. Dan memiliki tingkat motivasi pegawai yang rendah. Hal ini dapat dideskripsikan berdasarkan permasalahan pada perolehan penghargaan dan pengakuan serta kebutuhan sosial yang masih rendah. Disamping itu, pegawai Kantor Camat Toma memiliki kinerja yang kurang dengan ditandai pencapaian kerja pegawai secara individu yang masih rendah.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan”**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan hal terpenting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Hal ini yang mendasari perlu kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam memimpin sebuah organisasi yang dipimpinnya. Menurut Siagian dalam Sutrisno(2009:213-214)“Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya”.

Selanjutnya menurut Kartono dalam Bahrin (2015:136)“Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok”.Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin.seorang

pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.

Kemudian menurut Bangun dalam Adamy (2016:53) “bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan”. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Huseno mengatakan “kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela”.

Dari uraian teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya / pegawai untuk mau bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan pemimpin dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.

Untuk meningkatkan pencapaian kerja seorang pegawai, perlu motivasi yang tinggi. Menurut Sutrisno “motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Priyono “motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi merupakan “driving force” seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dengan demikian motivasi kerja memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Selanjutnya menurut Toha dalam Suwanto (2020:161) “motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu

tertentu”.Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Firmansyah dan Mahardika (2018:167) “bahwa motivasi kerja adalah dorongan dan usaha untuk memenuhi suatu keinginan atau sasaran”.

Dari uraian teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dan keinginan seorang pegawai baik dari dalam diri maupun diluar diri pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan keinginan dan sasaran dalam bekerja.

Setiap organisasi mengharapkan pencapaian tujuannya dapat dicapai secara maksimal. Hal ini perlu peningkatan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai yang maksimal juga. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Duha (2016:223) “Kinerja adalah cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu. Kemampuan individu pasti berbeda-beda, maka hasil yang diberikan juga berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Selanjutnya bobot dan jenis pekerjaan bisa menentukan kinerja seseorang.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Huseno (2016:87) bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang di terapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.Pemberian penghargaan yang tidak

tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rahadi (2010:5) “Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukanya. Setiap organisasi memiliki standar pekerjaan yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Keadaan ini yang mendasari kinerja pegawai harus memiliki hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atas pekerjaan yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor yang salah satunya yaitu faktor Sumber Daya Manusia. Memiliki Sumber Daya Manusia yang produktif, tentunya akan mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi. Tentunya hal ini perlu manajerial yang baik dari pemimpin organisasi melalui kepemimpinan yang efektif dan efisien. Menurut Hasibuan dalam Supomo & Nurhayati (2018:121) “bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahan atau pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan”. Artinya bahwa melalui kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja melalui pencapaian kerja / kinerja pegawai yang maksimal.

Setiap pegawai dalam sebuah organisasi membutuhkan sebuah motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaan yang diembannya. Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri pegawai maupun dari luar diri pegawai tersebut. Menurut Firmansyah & Mahardika (2018:164) “bahwa seorang pimpinan yang dapat melihat motivasi sebagai suatu sistem akan mampu meramalkan

perilaku dan kinerja pegawai”. Melalui motivasi, kinerja pegawai dapat diketahui melalui pencapaian kerjanya. Dengan kata lain, motivasi kerja yang tinggi dapat dijadikan sebagai pemicu dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja.

penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2020) “bahwa secara parsial maupun simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaleh (2019) “bahwa kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Artinya bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui kepemimpinan yang efektif dan efisien serta motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Suwatno dan juni Priansa dalam Suwanto (2020:160), indikator Kepemimpinan meliputi:

- a. Memiliki pengaruh yang baik, yaitu kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahan untuk mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Mampu menumbuhkan motivasi, yaitu kemampuan seorang pimpinan organisasi sebagai motivator bagi bawahan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
- c. Menumnuhkan rangsangan untuk memunculkan ide dan gagasan.
- d. Mampu memberikan perhatian, yakni mendengarkan keluhan dan mengerti kebutuhan pegawainya.

Menurut Thoha dalam Suwanto (2020:161), indikator motivasi kerja meliputi:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi, artinya bahwa setiap orang/pegawai berkeinginan

untuk memperoleh prestasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaanya.

- b. Kebutuhan untuk berkuasa/mempengaruhi orang lain, artinya bahwa seorang pegawai mengharapkan mampu mempengaruhi pegawai yang lain dalam bekerja.
- c. Kebutuhan berafiliasi, artinya setiap pegawai berkeinginan untuk lebih berkolaborasi dalam peningkatan pencapaian kerja dalam bekerja.

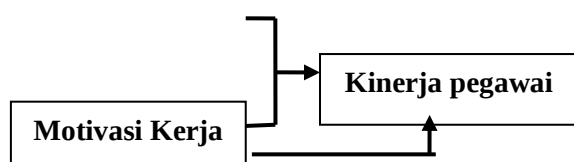
Menurut Bangun dalam Adamy (2016:94-95), kriteria mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan, yaitu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntutan suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerjasama, yaitu kemampuan kerjasama antar pegawai dalam bekerja

Berdasarkan pada tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa melalui kepemimpinan yang efektif dan efesien serta motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan kinerja maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang di inginkan oleh suatu organisasi. Dari penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir





Sumber : Olahan Penulis, 2021

Keterangan :

Kepemimpinan = Variabel X_1

Motivasi Kerja = Variabel X_2

Kinerja Pegawai = Variabel Y

Berdasarkan latar belakang penelitian, landasan teori dan kerangka berpikir yang dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah Diduga adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mencari, mengumpulkan dan mengolah data serta menginterpretasikan olahan data kehasi yang berupa angka dan dapat dijelaskan secara verbal dan tulisan.

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, dengan alat bantu yang digunakan program SPSS 21.0 *For Windows Evaluation Version* (Statistical Product and Service Solution) yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data. Model regresi linier berganda yang digunakan dinyatakan dalam bentuk matematika adalah sebagai berikut (Sugiyono 2013:277)

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

α = Koefisien konstanta

β_1, β_2 = Koefisien variabel bebas

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

ϵ = error

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel Kedisiplinan

Y = Variabel Prestasi Kerja

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas, hal yang sama dirumuskan juga oleh (Supranto, 2009:243) :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

α = Konstanta

X_1, X_2 = Variabel bebas

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ϵ = error

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Umar 2013:114):

$$\alpha = \bar{Y} - \beta_1 \bar{X}_1 - \beta_2 \bar{X}_2$$

$$\beta_1 = \frac{(\sum y x_1)(\sum y x_1^2) - (\sum y x_2)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$\beta_2 = \frac{(\sum y x_2)(\sum y x_1^2) - (\sum y x_1)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

$\bar{Y}$ = Nilai rata-rata

$\bar{X}$ = Nilai rata-rata X

β = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi yang diprediksikan

y = Selisih nilai Y dengan nilai $\bar{Y}$

x_1 = Selisih nilai X_1 dengan nilai $\bar{X}_1$

x_2 = Selisih nilai X_2 dengan nilai $\bar{X}_2$

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini pengujian yang digunakan adalah *Korelasi Bifariate pearson* (Produk Momen Person). Hasan (2008:235) mengemukakan rumus yang dapat digunakan dalam menguji validitas angket yaitu rumus *Product Moment Pearson*, yakni:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi hitung
 $\sum^X$ = Jumlah skor item
 $\sum^Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)
 n = Jumlah responden.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas.. Menurut Sujarweni (2015 : 110), jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dari Sujarweni (2015 : 10) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan

r_{11} = Koefisien reliability instrumen (Cronbach alfa)
 k = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir
 σ_t^2 = Total varians

C. Hasil dan Pembahasan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil penganalisaan Pokok dan melalui pengujian validitas dan reabilitas angket tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian pada saat melaksanakan penelitian.

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Dan Secara

parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan berikut.

$$Y = 0,370 + 0,549X_1 + 0,405X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat
 a_0 = 0,370
 X_1 = 0,549
 X_2 = 0,405
 X_1 dan X_2 = Variabel bebas

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki nilai positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) akan mampu meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya. Persamaan regresi linear berganda $Y = 0,370 + 0,549X_1 + 0,405X_2$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 0,370 merupakan nilai variabel kinerja pegawai saat variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bernilai nol (0). Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis secara parsial variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,404 dengan tingkat signifikan 0,000 t_{tabel} 1,699 dengan tingkat signifikan 0,05 dan pvalue 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Kemudian uji hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan nilai t_{hitung} 2,922 dengan tingkat signifikan sebesar 0,031 t_{tabel} 2,922 dengan tingkat signifikan 0,05 dan Pvalue 0,031 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Kemudian melalui Uji Simultan (Uji F) secara bersama-sama variable Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu nilai F_{hitung} sebesar $36,536 > 3,328$ pada df numerator 2, df denominator 29 pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dan diperoleh nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) bersama-sama signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%. Selanjutnya pengujian Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,716 berarti pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan adalah sebesar 71,6% sedangkan 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Hasil penelitian ini sangatlah relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2018) yang berkesimpulan bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun simultan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten. Dan sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Badu & Djafri (2017:84), bahwa dengan adanya motivasi kerja setiap individu dalam sebuah organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan Menurut Supomo & Nurhayati (2018:121), bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahan atau pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan. Dari Kedua teori tersebut dijelaskan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716(71,6%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 71,6% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti

D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu diduga bahwa secara parsial dan simultan terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma. Dan berdasarkan hasil analisis data melalui analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ;

1. Secara Parsial, variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma, dimana $t_{hitung} = 4,404 > t_{tabel} = 1,699$. Dan Secara Parsial, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma, dimana $t_{hitung} = 2,922 > t_{tabel} = 1,699$.
2. Secara Simultan, variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma, dimana $F_{hitung} = 36,536 > t_{tabel} = 3,328$
3. Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716 (71,6%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 71,6% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.
4. Hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 0,370 + 0,549X_1 + 0,405X_2$ dimana

koefisien regresi variabel Kepemimpinan (b_1) = 0,549 dan Motivasi Kerja (b_2) = 0,405 yang menunjukkan pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma. Artinya semakin baik Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Camat Toma, sebesar 0,549 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Diharapkan kepada pimpinan di Kantor Camat Toma untuk meningkatkan kepercayaannya kepada bawahannya untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik.
2. Diharapkan kepada Pimpinan di Kantor Camat Toma untuk memperhatikan keluhan dan kebutuhan para pegawai
3. Diharapkan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Toma agar lebih meningkatkan kinerjanya melalui motivasi kerja yang tinggi serta adanya pemberian motivasi yang baik dari unsur pimpinan.
4. Diharapkan kepada pegawai di Kantor Camat Toma agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

E. Sumber Referensi

Sumber dari Buku

Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Malikussaleh: UNIMAL PRESS
Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish

Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).

Hasan, Ali. 2008. *Manajemen Pemasaran dan Marketing*. Bandung: CV. Alfabeta.

Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang: MNC Publishing.

Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

_____, 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan (Teori dan Aplikasi dengan SPSS)*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sulistiyo, Basuki. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku.

Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian & Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Widodo, Eko, Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sumber dari Internet berupa Jurnal

Bahrin, Syazhashah Putra dan Sinaga, Ingrid Wahyuni. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. (Online). Vol. 3, No. 2, (<https://jurnal.polibatam.ac.id> diakses 26 November 2021).

Erlangga, Hafis. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM TirtaMusi Unit SakoKenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*. (Online). Vol. 2, No. 1, (<https://journal.jis-isntitute.org> diakses 1 Maret 2021).

Oposma, Meri. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. (Online). Vol. 1, No. 1, (<https://www.neliti.com> diakses 23 Maret 2021).

Parashakti, Ryani. 2019. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*. (Online). Vol. 10, No. 1, (<http://ejurnalunsam.id> diakses 1 Januari 2021).

Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Rausan Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Online). Vol. 3, No. 2, (<http://openjournal.unpam.ac.id> diakses 2 Januari 2021).

Syaleh, Hariman. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukit Tinggi. *Jurnal Benefita*. (Online). Vol.4, No. 2, (<http://ejournal.ildikti10.id> diakses 2 Juli 2021).

Setiawan. 2010. Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. Bank Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ekonomis*. (Online). Vol. 13, No. 2, (<https://docplayer.info> diakses 14 April 2021).

Wishbay, Rion dan Fitri, Kurniawaty. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. (Online) Vol. 22, No. 2, (<https://media.neliti.com> diakses 2 Juni 2021).

