



Terbit online pada laman web jurnal : <http://ojs.units-pde.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

[ISSN \(Print\) 2086-5031](#) [ISSN \(Online\) 2615-3300](#)

JMK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DAN NON PERANGKAT NAGARI SINTUK KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Marlis¹⁾, Nurlina²⁾

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima Redaksi: Oktober 2019
Revisi Akhir: Oktober 2019
Diterbitkan Online: Desember 2019

KATA KUNCI

Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja

KORESPONDENSI

Telepon: 085263733349
E-mail: guci12@gmail.com,
Nurlina1065@gmail.com²⁾

A B S T R A C T

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman secara paesial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh (total sampling) dengan 56 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda ditemukan bahwa $Y = 17,231 + 0,327 X_1 + 0,440 X_2 + e$. Hasil uji t yang dilakukan pada variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman dengan nilai $t_{hitung} 2,513 > t_{tabel} 1,672$, dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman dengan nilai $t_{hitung} 2,023 > t_{tabel} 1,672$. Hasil uji F yang dilakukan terbukti bahwa variabel kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki nilai $F_{hitung} 9,451 > t_{tabel} 3,17$ sehingga variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman, sementara nilai koefisien determinasi (R^2) didapat Adjusted R Square sebesar 23,5% dan sisanya 76,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut dalam dibahas penelitian ini seperti iklim organisasi, kualitas pekerjaan, inisiatif, kuantitas pekerjaan dan disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, yang ditandai dengan derasnya arus perubahan di segala bidang kehidupan yaitu salah satunya semakin canggih dan majunya teknologi maka setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, sumber daya manusia dan bagaimana cara mengelolanya.

Faktor Pemerintahan manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi khususnya bagi Pemerintahan Nagari Sintuk. Seperti yang tercantum dalam Perda : Nomor 5 Tahun 2009 tentang Pemerintahan Nagari.

Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan

tanpa di dukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan pergeakan roda suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan hal yang dominan dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan bukan saja melakukan pelaksanaan ataupun penggerak jalannya organisasi. Tetapi, pemimpin juga harus mengontrol suatu organisasi agar berjalan dengan sebagaimana mestinya dalam pencapaian tujuan (Sutrisno, 2012: 189).

Tenaga kerja merupakan suatu asset organisasi yang paling utama, dari itu tenaga kerja dibina secara baik oleh seorang pemimpin. Pembinaan yang dimaksud adalah mengarahkan tenaga kerja agar mendapatkan situasi dan kondisi yang kondusif dan nyaman, sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan kegairahan dalam melakukan pekerjaan serta mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan (Sutrisno, 2012 : 191). Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi tenaga kerja, tenaga kerja yang termotivasi akan merasa bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Sehingga diharapkan setiap individu yang datang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pencapaian kinerja yang optimal akan membawa kemajuan bagi organisasi itu sendiri, agar dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan

organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja pemerintahan nagari merupakan tantangan seorang pemimpin yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan 4 orang tenaga kerja Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman pada hari Jum'at 28 Desember 2018 jam 11.00, bahwa kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan seharusnya, dimana seorang pemimpin harus mengontrol dan membina pekerjaan perangkatnya. Pemimpin hanya mengatur pekerjaan perangkatnya, tetapi tidak mengontrol pekerjaan mereka secara teratur, apalagi melakukan pembinaan yang merupakan hal penting dalam suatu pemerintahan. Pemimpin datang mengambil absen dan setelah itu menghabiskan jam dinas dalam ruangnya jika tidak ada pekerjaan, yang seharusnya bisa dimanfaatkan untuk melakukan pendekatan kepada perangkat pemerintahan nagari yang ada. Tanpa disadari dengan pemimpin yang tidak dapat melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin, maka perangkat pemerintahan nagari yang ada akan merasa tidak diperhatikan dan tidak memiliki tanggung jawab.

Pemimpin juga jarang memberikan motivasi kepada perangkat & Non Perangkat Pemerintahan Nagari Sintuk, seperti pemberian penghargaan (*reward*), pemilihan tenaga kerja Perangkat dan Non Perangkat Nagari yang mempunyai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji, sehingga

motivasi untuk bekerja menurun, yang mengakibatkan kinerja yang optimal sulit dicapai (hasil wawancara dengan 4 tenaga kerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang ariaman).

Untuk tercapainya kinerja yang optimal juga berpengaruh dari jumlah tenaga kerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk yang dipekerjakan. Berikut tabel jumlah tenaga kerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 56 orang.

Berdasarkan uraian sebelumnya yang mengemukakan pentingnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja, dan penerapannya belum sesuai di Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman dalam bentuk skripsi yang berjudul : “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Perangkat dan Non Perangkat Nagari Sintuk di Kabupaten Padang Pariaman ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat dan Non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman ?

3. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman secara bersama ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dimuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Pemerintahan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat di dalam Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.

LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2010:4).

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara

efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2014:6).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. (Sudarmanto, 2009:133)

Kepemimpinan (*leadership*) adalah cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasinya agar dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*).

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang, dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk

mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya (Hasibuan, 2013:170).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing asuhannya (Hasibuan, 2013 : 171)

Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2012:121).

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin (Sutrisno, 2012:213).

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain "*movere*" yaitu berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2010:92). motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010:95)

"Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal" yang artinya adalah "motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau tujuan" (Koontz dalam Hasibuan, 2010:96)

Motivasi kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dalam mencapai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2010:98).

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2012:109).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai dan Sangala,2009:837).

Motivasi kerja adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. intensitas terkait dengan beberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar bila berbicara mengenai motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus mempertimbangkan kualitas, upaya dan intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama untuk mencapai sasaran mereka (Robbins,2009:213).

Kepemimpinan seseorang pemimpin diperlukan untuk memotivasi bawahannya. Pentingnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahannya dikarenakan (Hasibuan,2010:93)

1. Karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik.

2. Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.

3. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kepada bawahannya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu dorongan atau kekuatan yang lahir bukan hanya dari dalam diri seseorang tetapi juga berpengaruh dari lingkungan bekerja seperti dari pimpinan, yang dapat menggerakkan seseorang tersebut lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengertian Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2010:124)

Kinerja prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Dessler dalam Pratama, 2014:24).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Wibowo,2014:231).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur sesuai standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif deskriptif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi yang di pilih untuk penelitian ini adalah manusia, yaitu seluruh Perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 56 orang.

Sampel

Dalam Penelitian ini metode yang dipakai dalam pengambilan sampel adalah teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji signifikansi parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardzed Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,23 1	5,524		3,119	0,003
	Kepemimpinan (X ₁)	0,327	0,130	0,332	2,513	0,015
	Motivasi (X ₂)	0,440	0,217	0,268	2,023	0,048

a. Dependent variable : Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.14, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :
 $Y = 17,231 + 0,327 X_1 + 0,440 X_2 + e$

Persamaan regresi di atas memiliki makna :

1. Nilai konstanta adalah 17,231 artinya jika tidak terjadi perubahan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

(nilai X_1, X_2 adalah 0) maka Kinerja Perangkat dan non Perangkat Pemerintahan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman sudah ada sebesar 17,231 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,327, artinya jika variabel Kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu (satuan) sedangkan Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan

peningkatan Kinerja sebesar 0,327 atau 32,7%.

3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) bernilai positif yaitu 0,440 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu (satuan) sedangkan Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja (Y) diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja (Y) sebesar 0,440 atau 44%.

2. Uji t

Tabel 4.2
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,231	5,524		3,119	0,003
	Kepemimpinan (X_1)	0,327	0,130	0,332	2,513	0,015
	Motivasi (X_2)	0,440	0,217	0,268	2,023	0,048

a. Dependent variable : Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 maka pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara satu persatu terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman adalah sebagai berikut :

Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan angka $2,513 > 1,674$ dan angka signifikan 0,015

$< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan angka $2,023 > 1,674$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Uji F (Simultan)

Tabel 4.3
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	225,445	2	112,722	9,451	,000 ^b
	Residual	632,109	53	11,927		
	Total	857,554	55			

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

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

Sumber data diolah 2019

Dari Tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,451 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $9,451 > 3,17$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai Sig 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, berarti secara

bersama sama (simultan) Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 ^a	0,263	0,235	3,453

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

b. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai koefisien determinasi adalah Adjusted R Square yaitu sebesar 0,235 atau sebesar 23,5%. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan (X₁), variabel Motivasi Kerja (X₂) mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) adalah sebesar 23,5% sedangkan sisanya sebesar 76,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini, seperti usaha (effort), abilities, role/task perception, kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain

organisasi, pelatihan, keberuntungan (Sutrisno, 2015:151).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat dan Non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai regresi linier berganda pada Variabel kepemimpinan (X₁) 0,327 artinya jika variabel kepemimpinan (X₁) mengalami peningkatan kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman meningkat sebesar

0,327 satuan. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,513 $> t_{tabel}$ 1,672 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$). Sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.

Kesimpulan tersebut sesuai dengan kerangka pikir bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman. Pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Koordinasi yang baik akan berdampak pada keputusan yang dibuat oleh pimpinan dapat diterima dan tepat untuk kemajuan organisasi yang dipimpinya.

Hal tersebut sejalan dengan Rivai (2009:53) berpendapat secara operasional atau teknis kepemimpinan perlu menerapkan dirinya sebagai fungsi partisipasi dan pengendalian. Kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Partisipasi dan pengendalian dimaksudkan pimpinan turun ke lini bawah untuk melakukan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan terhadap pegawainya. Apabila terdapat koordinasi dan pengawasan dengan baik maka pimpinan mengetahui segala kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai yang tentunya menunjang untuk pekerjaan ataupun tugas yang diberikan.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Perangkat dan

non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai regresi linear berganda pada variabel motivasi kerja sebesar 0,440 yang artinya jika motivasi kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman meningkat sebesar 0,440 satuan. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,147 $> t_{tabel}$ 2,024 dan nilai signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.

Kesimpulan tersebut sejalan dengan kerangka pikir. Motivasi kerja mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kekuatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mazloni et al (2014). Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat

Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman. Dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 9,451 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai $F_{hitung} = 9,451 > F_{tabel} = 3,17$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Yang artinya hipotesis ketiga diterima. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) mampu berkontribusi sebanyak 23,5% terhadap variabel terikat (kinerja) dan sisanya sebanyak 76,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti iklim organisasi, inisiatif, daya tahan/kehandalan dan lain-lain. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Mangkunegara (2009:15) mengatakan bahwa faktor Kinerja pegawai terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dihubungkan kondisi seseorang misalnya, Motivasi seorang pegawai untuk melakukan kinerja yang tinggi. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan seperti lingkungan kerja dan pimpinan. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai melalui kegiatan kepemimpinan sebagai penentu arah untuk mencapai tujuan dalam melakukannya diperlukan Motivasi Kerja. Teori para ahli tersebut memperkuat hasil penelitian yaitu terdapat hubungan positif dan

signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman.

Pimpinan perlu melakukan analisa dan monitoring Kinerja tiap bidang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil analisa dan monitoring tersebut bisa dijadikan dasar pimpinan dalam membuat keputusan serta memperlakukan pegawai. Hal tersebut bertujuan untuk menutupi kekurangan dan memberikan solusi tiap bidang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan masalah yang dihadapi. Masalah timbul karena kemampuan yang tidak sama antar perangkat yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan kinerja perangkat pimpinan perlu melakukan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang tepat sesuai kondisi perangkat. Pelakuan pimpinan serta pemberian motivasi yang tepat akan menciptakan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan terwujudnya Kepemimpinan yang efektif dan optimal akan tercipta kinerja perangkat yang semakin optimal. Diikuti dengan semakin efektif dan optimalnya pemberian Motivasi Kerja kepada Perangkat akan semakin efektif dan optimal pula Kinerja Perangkat. Dengan demikian diharapkan terciptanya kepemimpinan efektif dan pemberian Motivasi secara optimal sehingga berdampak pada Kinerja Perangkat dan non Perangkat yang tinggi.

IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang telah disimpulkan diatas, penelitian ini memiliki beberapa implikasi yang bermanfaat sebagai masukan dalam menindak lanjuti hasil temuan ini terhadap pihak yang terkait khususnya Pemerintahan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman. Sehubungan dengan temuan dari variabel penelitian ini maka dapat dihasilkan :

1. Untuk variabel kepemimpinan, diperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan angka rerata sebesar 83,3%. Hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan masuk dalam kategori baik. Pada variabel Kepemimpinan pimpinan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman peduli dengan Perangkatnya, ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan TCR paling tinggi sebesar 89,29% kategori baik, meskipun pimpinan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman peduli dengan Perangkatnya, namun pimpinan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman juga harus tampil sederhana agar bisa berbaur dengan perangkatnya, dilihat dari jawaban responden diperoleh TCR terendah 67,86% dengan kategori cukup, ini berarti Pimpinan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman selama ini masih belum berpenampilan sederhana sehingga kurang bisa berbaur dengan Perangkatnya.
2. Untuk Variabel Motivasi Kerja, diperoleh informasi bahwa Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,5%. Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja masuk dalam kategori baik. Pada

variabel Motivasi Kerja kedudukan sebagai perangkat membuat perangkat lebih semangat dalam bekerja, ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan TCR tertinggi 86,43% kategori baik, tetapi perangkat kurang berinteraksi dengan rekan kerja ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan TCR terendah 72,86% kategori cukup. Dengan demikian diharapkan Perangkat dan Non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman lebih meningkatkan interaksi sesama rekan kerja.

3. Untuk Kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman diperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,3 %. hal ini menyatakan bahwa variabel kinerja masuk dalam kategori baik. Variabel kinerja kerja dapat diketahui dari tingkat capaian responden (TCR) tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu “saya selalu mencapai target dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan” dengan TCR sebesar 90,71 kategori baik. Tetapi perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman kurang mempunyai kemampuan dalam bekerja sama dengan team dengan TCR terendah 73,21%. Secara keseluruhan Kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman dikategorikan baik karena rata-rata TCR 82,3% terletak diantara 80% sampai dengan 89,99%.

KESIMPULAN

Dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat dan non

Perangkat Nagari Kabupaten Padang Pariaman, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,015 dimana $0,015 < level\ of\ significant\ 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,513) > nilai\ t_{tabel} (1,672)$.
2. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman, dengan nilai signifikansi 0,048 dimana $0,048 < level\ of\ significant\ 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,023) > nilai\ t_{tabel} (1,672)$.
3. Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dapat diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar 9,451 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} (9,451) > F_{tabel} (3,17)$, dan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan *Adjusted R Square* karena variabel-variabel bebas lebih dari satu, maka nilai koefisiennya 23,5%. Artinya bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja untuk berkontribusi dengan variabel Kinerja adalah sebesar 23,5% dan sisanya 76,5% dijelaskan oleh variabel lain seperti iklim organisasi, inisiatif, daya tahan atau kehandalan dan variabel

lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SARAN

Untuk meningkatkan Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk Kepemimpinan disarankan kepada Pimpinan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman dapat tampil lebih sederhana agar bisa berbaur dengan perangkatnya, juga pimpinan harus bersifat ramah kepada perangkat yang ada agar perangkat merasa senang melakukan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian Kinerja yang optimal akan lebih mudah dicapai, sesuai dengan yang diharapkan.
2. Untuk Motivasi Kerja, disarankan kepada Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman selalu melakukan interaksi dengan perangkat yang lain atau antar rekan kerja, karena ada pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan sendiri jadi jika keakraban antar rekan kerja sudah tercipta akan lebih mudah menyesuaikan diri nantinya dalam team. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan.
3. Untuk Kinerja Perangkat dan non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman disarankan kepada perangkat agar saling membantu dalam suatu pekerjaan, dan juga semua perangkat diharapkan dapat selalu melaksanakan instruksi yang diperintahkan pimpinan demi kelancaran dan kemajuan Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Wibowo, SE, M.Phil. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan ketujuh.. Jakarta. Bumi Aksara
- Imam Fauzi, 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Angora. Vol.3.No.2
- Nugroho Agung dan Askar Yunianto, maret 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pati. Tema Vol 6 Edisi 1.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzel dan Sagala, Elia Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robert dalam Eltiswi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Koperasi Sawit Sukali Kabupaten Pesisir Selatan.
- Suhardi. 2013. *The Science of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo..
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta..CAPS
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2013. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

