



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPR KABUPATEN KARAWANG

Aisyah Rahadi Firmayanti, Danny Ramdani

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Abstrak

Berikut tujuan penelitian ini yaitu: (1) hubungan atau korelasi antara kepemimpinan dan motivasi kerja (2) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial (4) pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Kajian ini menerapkan metode kuantitatif dan teknik analisis jalur. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yang diambil dari populasi penelitian. Hasil dari pengujian korelasi menunjukkan $t_{hitung} (4,3209) > t_{tabel} (1,98137)$. Hasil pengolahan data pengaruh parsial dari Kepemimpinan terhadap Kinerja, diperoleh hasil $t_{hitung} (8,606) > t_{tabel} (1,98137)$. Kemudian Motivasi Kerja terhadap Kinerja, memperoleh hasil $t_{hitung} (3,173) > t_{tabel} (1,98137)$. Nilai $F_{hitung} (60,567) > F_{tabel} (3,08)$. Kesimpulannya, ditemukan korelasi kuat pada Kepemimpinan dengan Motivasi kerja. Terdapat pengaruh parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai ialah hal penting yang perlu diberi perhatian khusus, karena apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak positif terhadap perusahaan. Hal yang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja secara maksimal salah satunya adalah kepemimpinan yang baik, penelitian dari (Fazira & Mirani, 2019) menyatakan apabila pada suatu instansi fungsi kepemimpinan tidak terlaksana dengan baik, maka instansi tersebut tidak akan mampu berkembang lebih baik lagi.

Selain menerapkan kepemimpinan yang baik, motivasi kerja juga perlu diperhatikan dengan baik. Penelitian (Larasati & Gilang, 2016) memperlihatkan bahwasannya pemberian motivasi kerja mampu menaikkan kinerja karyawan sebesar 55.1%.

Hasil penilaian kinerja pegawai (*Performance Appraisal*) Dinas PUPR Kabupaten Karawang selama dua tahun terakhir masih belum optimal. Kemudian dari ketujuh realisasi program kegiatan pembangunan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang Tahun Anggaran 2021, 5 (lima) program kerja memiliki rata-rata capaian realisasi diatas 90%. Sementara Program Penyelenggaraan Penataan Ruang memiliki rata-rata capaian realisasi sebesar 70% dan Program Pengembangan Jasa Konstruksi sudah terencana namun tidak dianggarkan.

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, serta mengetahui gambaran kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja. Serta bertujuan mencari adanya korelasi diantara variabel Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja pada pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang, mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja baik pengaruh secara parsial ataupun pengaruh secara simultan

terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang.

Menurut (Hasibuan, 2014) Manajemen ialah pengetahuan dan keterampilan menata cara penggunaan SDM serta elemen lainnya secara efektif dan efisien agar mampu menggapai target organisasi tertentu. Peneliti menyimpulkan bahwasannya manajemen merupakan bidang keilmu yang berisi metode maupun tindakan yang dapat berupa perencanaan, pengkoordinasian, penataan, pengelolaan SDM dengan efektif serta efisien agar mencapai target atau sasaran organisasi tertentu.

Menurut (Sunnyoto, 2012), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah perancangan, pengorganisasian, penyuluhan serta pembangunan, kepemimpinan, pengintegrasian, penjagaan, serta pemutusan ikatan kerja atas tujuan untuk mendapatkan sasaran organisasi secara sistematis. Peneliti menarik simpulan bahwa MSDM merupakan keilmuan yang membenahi sumber daya manusia (SDM) dengan cara merancang, mengorganisir, mengkoordinasi, mengembangkan, serta membuat kebijakan untuk mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan agar mampu bekerja secara optimal.

Menurut (Thoha, 2017) Kepemimpinan merupakan sebuah proses atau tindakan mempengaruhi seseorang maupun suatu kelompok untuk memimpin mereka agar dapat diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Peneliti menyimpulkan bahwasannya kepemimpinan ialah tindakan yang dilakukan seorang pemimpin pada proses mempengaruhi, membina, mengarahkan, serta menginstruksikan bawahan agar terarah dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dibentuk.

Menurut A. H. Maslow dalam (Kartika & Kaihatu, 2010) mengutarakan bahwasannya manusia termotivasi

untuk memenuhi banyak kebutuhan dalam dirinya yang seringkali bersifat lahiriah(bawaan). Kebutuhan ini membentuk suatu hierarki dalam proses pemuasannya, sehingga timbul motivasi seseorang untuk bekerja. Disimpulkan motivasi kerja yakni suatu tindakan pemberian semangat terhadap pegawai yang bermaksud demi membangkitkan semangat para pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi, selain itu motivasi juga dapat meningkatkan kenyamanan pegawai hingga terciptanya kinerja.

Menurut (Bangun, 2012) kinerja ialah buah dari pekerjaan yang telah digapai oleh seorang pekerja berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Peneliti menarik simpulan bahwasannya kinerja ialah buah atau hasil kerja atau capaian pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggungjawabnya dalam kurun waktu atau satu periode tertentu.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti ingin mempelajari pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan di kajian ini memakai pendekatan kuantitatif, dikarenakan kajian ini ditampilkan menggunakan angka-angka. Searah dengan anggapan (Silaen, 2013) yang mengutarakan penelitian kuantitatif ialah teknik penelitian yang akan menghasilkan data berupa angka-angka serta pada lazimnya dianalisis memakai statistik deskriptif ataupun inferensial.

Kajian ini memakai *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Populasi pada kajian ini secara keseluruhan pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Karawang yang berjumlah 114 pegawai. Dikarenakan menerapkan sampling jenuh, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 114 responden.

Teknik pengambilan data yang diterapkan pada kajian ini yaitu dengan mengumpulkan data melalui kuesioner, interview, serta observasi secara langsung di lapangan untuk mendapatkan informasi beserta data-data yang terdapat di Dinas PUPR Karawang.

Data pada kajian ini bersumber dari jawaban yang diperoleh dari pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang sebagai responden dari kuesioner yang telah disebarakan.

Kajian ini memakai analisis jalur, tiga variabel yang akan diteliti yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y). Kajian ini diolah menggunakan *software* SPSS 25 sebagai alat bantu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan data responden berdasarkan bidang kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang:

Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang	Frekuensi	(%)
Jalan & Jembatan	15	13,2
Penataan Ruang	24	21
Bangunan & Gedung	16	14
Sumber Daya Air (SDA)	10	8,8
Drainase	16	14
Program	18	15,8
Konstruksi	15	13,2
TOTAL	114	100%

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata responden ialah 16 orang dan seluruh pegawai negeri sipil Dinas PUPR telah menjadi responden dari penelitian ini.

Diketahui nilai uji *Pearson Correlation* atas Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja adalah senilai 0,378. Maka hasil korelasi diantara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) senilai 0,378 atau mendekati 1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwasannya

t_{hitung} (4,3209) > t_{tabel} (1,98137). Artinya terdapat hubungan yang signifikan dan kuat diantara variabel Kepemimpinan (X1) dengan Motivasi Kerja (X2).

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh parsial dari Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y), diperoleh hasil sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (8,606) > t_{tabel} (1,98137). Dapat dikatakan secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja (Y). Apabila kepemimpinan dalam suatu organisasi itu berjalan dengan baik, maka kinerja para pegawainya akan meningkat. Selaras dengan (Sabrina, 2019) yang menuturkan bahwasannya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan, diperlukan seorang pemimpin yang dapat memimpin atau mengarahkan dengan baik agar tujuan organisasi tercapai.

Diketahui hasil pengolahan data pengaruh parsial dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), memperoleh hasil sig. (0,002) < α (0,05) dan t_{hitung} (3,173) > t_{tabel} (1,98137). Dapat dikatakan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja (Y). Pegawai tentu memerlukan sebuah motivasi agar mampu bersemangat dan konsisten dalam mengerjakan pekerjaannya, dari hasil pengujian tersebut membuktikan bahwasannya apabila motivasi kerja yang didapat oleh pegawai tercukupi secara maksimal, maka kinerja mereka akan meningkat. Sama halnya dengan penelitian (Olivia Theodora, 2015) yang menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, khususnya motivasi *relatedness* dan *growth*.

Table 2 Hasil Pengujian Simultan Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Model Summary^b

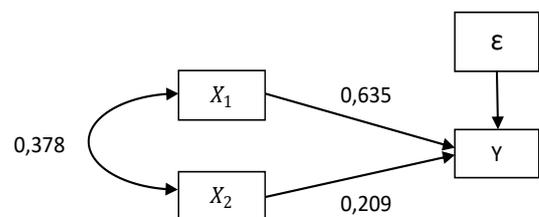
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,522	,513	4,43105

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Pada kolom koefisien korelasi simultan (R) nilai menunjukkan 0,722 yang memiliki arti bahwasannya kepemimpinan serta motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat serta positif terhadap kinerja, dikarenakan nilai R positif mendekati angka 1. Kemudian pada kolom R^2 terdapat nilai sebesar 0,522 atau 52,2% yang memiliki arti bahwa tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 52,2%.

Hasil perhitungan pengaruh simultan diantara variabel Kepemimpinan (X1) serta Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan F_{hitung} (60,567) > F_{tabel} (3,08). Dapat disimpulkan bahwasannya Kepemimpinan (X1) serta Motivasi Kerja (X2) berdampak positif serta signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y). Hasil pengujian ini selaras dengan penelitian dari (Oposma et al., 2013) yang menyatakan bahwasannya kepemimpinan serta motivasi kerja secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan gambaran analisis jalur variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja:



Gambar 1 Analisis Jalur
Sumber: Pengolahan data 2022

Pada gambar diatas dapat dipahami bahwa besaran korelasi

diantara kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,378. Kemudian besaran koefisien jalur variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,635. Serta besaran koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,209. Dari ketiga hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya nilai koefisien antara kepemimpinan terhadap kinerja lebih besar daripada motivasi kerja. Persamaan jalur dari pengujian ini adalah:

$$Y = 0,635X^1 + 0,209X^2 + \epsilon$$

Keterangan:

X^1 = Kepemimpinan

X^2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja

ϵ = variabel lain yang

mempengaruhi Y namun tidak dapat diukur dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Setelah dilakukannya pengujian hipotesis, peneliti menyimpulkan bahwasannya ditemukan korelasi kuat serta signifikan diantara Kepemimpinan (X^1) dengan Motivasi Kerja (X^2). Dalam pengujian pengaruh parsial ditemukan dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kepemimpinan (X^1) terhadap Kinerja (Y) serta ditemukan dampak yang positif serta signifikan pada Motivasi Kerja (X^2) terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, hasil uji pengaruh simultan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan (X^1) dan motivasi kerja (X^2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>

Hasibuan, M. S. P. (2014). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (10th ed.). PT. Bumi Aksara.

Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112. <http://www.surya>.

Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>

Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(Pengaruh Motivasi), 2.

Oposma, M., Natassia, R., & Putri, Y. E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Economica*, 1(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22202/economica.2013.v1.i2.124>

Sabrina, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *EPrints UNISKA*, 1-7. [file:///C:/Users/user/Downloads/Pengaruh Kepemimpinan Untuk Menciptakan Kinerja Organisasi.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Pengaruh%20Kepemimpinan%20Untuk%20Menciptakan%20Kinerja%20Organisasi.pdf)

Silaen, S. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Thesis*. In Media.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Thoha, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Raja Grafindo.