

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI KECAMATAN MOJOLABAN KABUPATEN SUKOHARJO

Oleh: Gusti Widayanti

Abstract

Widayanti, 2018.” Influnce Of Leadership And Motivation On The Performance Of Apparatus In The District Of Mojolaban, Sukoharjo District”, Slamet Riyadi University, Surakarta, Thesis unpublished.

The performance of the apparatus determines the quality of the services provided. This study aims to describe the influence of leadership and motivation on the performance of apparatus in Mojolaban sub-district, Sukoharjo Regency. The research method used to achieve the research objectives is a quantitative approach. Sampling in this study uses census research, in this case the Apparatus of Mojolaban District numbered 34 people, and 14 Village Heads. The total number of samples used is 48 Apparatus. The results showed that leadership, motivation and performance of the apparatus in Mojolaban Subdistrict, Sukoharjo Regency were good. The results also show that leadership and motivation have a positive effect on performance. leadership and motivation together (simultaneous) have a positive and significant effect on the performance of the apparatus in Mojolaban Subdistrict, Sukoharjo Regency. the contribution or influence given by the leadership and motivation variables on the performance of the apparatus in Mojolaban Subdistrict, Sukoharjo Regency is 48.7% while the remaining 51.3% is influenced by other factors not examined

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

1. Pendahuluan

Setiap organisasi yang berorientasi kepada pelayanan masyarakat (public service) tentu akan selalu mengharapkan peningkatan terhadap kinerja dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja tidak hanya bergantung kepada peralatan yang serba canggih dan modern, tetapi tergantung juga kepada sumber daya manusianya, yakni dalam hal ini adalah aparaturnya. Karena aparatur ialah sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak didalam organisasi. Tercapai atau tidak tujuan suatu organisasi yang sudah ditetapkan salah satu faktornya tergantung kepada personil yang ada dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya aparatur sangat mustahil semua pekerjaan bisa dilakukan dan tujuan organisasi bisa tercapai. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut dapat dilihat dari kinerja aparatur. Kinerja

ialah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai seorang aparatur didalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya (Achmad, 2007:67). Dengan demikian kinerja aparatur merupakan aspek penting dalam mengukur hasil kerja yang dicapai aparatur. Kinerja aparatur yang tinggi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitu sebaliknya. Kinerja yang efektif bisa diukur berdasarkan pada kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan yang tepat pada waktunya, menunjukkan kualitas kerja yang baik, dan untuk mencapainya hal itu maka diperlukan adanya suatu kesamaan didalam pandangan terhadap visi, misi, dan tujuan (Hasibuan, 2003:105).

Upaya peningkatan kinerja diperlukan adanya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, mendorong dan juga mempengaruhi para aparatur untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin agar tujuan ataupun visi dan misi dari organisasi tercapai. Menurut Manullang (2004) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah menunjuk pada proses kegiatan seseorang didalam memimpin, mempengaruhi, dan membimbing tingkah laku orang lain. Seorang pemimpin yang berkemampuan mengajak bawahan atau masyarakat untuk mencapai hasil tujuan yang tercapai dengan sebuah kesuksesan sebagai kunci dalam berorganisasi. Kemampuan pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin bisa dilihat dari ketegasan dalam mengambil keputusan, menerapkan kedisiplinan, perilaku yang mempunyai pikiran akal sehat serta memiliki rasa tanggung jawab besar terhadap organisasi atau kelompok.

Upaya untuk menciptakan kinerja yang baik dan efektif nampaknya belum optimal dilakukan oleh Aparatur kecamatan Mojolaban, pengamatan yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa ada beberapa masalah, antara lain perihal absensi Aparatur bila dilihat dari data presensi tiap bulan menunjukkan penurunan yang signifikan atas tingkat kehadiran pada tahun 2017. Contoh kasusnya yaitu (1) masih adanya beberapa Aparatur yang terlambat masuk kerja, (2) meninggalkan kantor sebelum waktunya, (3) tidak adanya tindakan yang tegas dari Camat terhadap aparatur yang tidak hadir dalam apel pagi, (4) pada saat upacara dan pelaksanaan rapat koordinasi, (5) pembagian tugas dalam pekerjaan belum jelas sehingga penyelesaian pekerjaan jadi terlambat, (6) Rapat koordinasi yang dilaksanakan satu bulan sekali menjadi tidak efektif, karena kurang frekuensi koordinasi yang

dilakukan, (7) tidak adanya reward atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya yang sudah melakukan tugas dengan baik.

Peningkatan terhadap kualitas sumber daya Aparatur sebenarnya memiliki tujuan supaya kinerja bertambah baik, sebab adanya kinerja yang baik menunjukkan tingkat kualitas Aparatur itu sendiri. Menyadari akan di dalam perannya sebagai Aparatur Negara, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa peningkatan dalam kualitas kinerja adalah sebagai usaha penguasaan pada teknologi dan juga ilmu pengetahuan. Berdasarkan uraian diatas, menarik untuk diketahui dan juga dianalisis dalam suatu tinjauan empiris secara lebih mendalam terutama bila dikaitkan kondisi di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo dimana dalam menghadapi kemajuan jaman saat ini diharapkan untuk mampu bersaing dan meningkatkan kinerja aparatur dalam mencapai tujuan. oleh sebab itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo”

2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah seluruh Aparatur termasuk kepala desa di Kecamatan Mojolaban, Kabupaten Sukoharjo. Pengambilan sampel didalam penelitian ini mempergunakan penelitian sensus, dalam hal ini adalah Aparatur Kecamatan Mojolaban berjumlah 34 orang, serta 14 Kepala Desa. Jumlah keseluruhan sampel yang digunakan adalah 48 Aparatur.

3. Pembahasan

Berdasarkan pada kuesioner yang sudah disebarkan pada responden, sajian tabel berikut ini merupakan hasil pengolahan jawaban yang sudah diberikan oleh responden pada kuesioner tersebut. Dari jawaban responden pada variabel kepemimpinan tersebut, maka dapat digunakan untuk menganalisa variabel kepemimpinan tersebut, dengan melihat jumlah nilai masing-masing responden.

Tabel 1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan

No	Jumlah Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
1	59-80	Baik	44	91,7
2	37-58	Cukup baik	4	8,3
3	16-36	Kurang baik	0	0,0
			48	100

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasar pada hasil tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan kepemimpinan dalam kategori baik yaitu sebanyak 44 orang atau 91,7%. Hal ini diperkirakan dipengaruhi bahwa pimpinan selalu memberikan ide-ide yang baik, sehingga dapat diterima oleh aparatur juga dengan baik.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan pada responden, sajian dari tabel berikut ini merupakan hasil pengolahan jawaban yang sudah diberikan responden kepada kuesioner motivasi. Dari jawaban responden pada variabel motivasi, maka dapat digunakan untuk menganalisa variabel motivasi tersebut dengan melihat jumlah nilai masing-masing responden.

Tabel 2 Deskripsi Variabel Motivasi

No	Jumlah Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
1	59-80	Tinggi	34	70,8
2	37-58	Sedang	14	29,2
3	16-36	Rendah	0	0,0
			48	100

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan pada responden, sajian tabel berikut ini merupakan hasil pengolahan jawaban yang sudah diberikan responden kepada kuesioner kinerja aparatur. Dari jawaban responden pada variabel kinerja aparatur, maka dapat digunakan untuk menganalisa variabel kinerja aparatur tersebut dengan melihat jumlah nilai masing-masing responden.

Tabel 3 Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur

No	Jumlah Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
1	55-75	Baik	43	89,6
2	35-54	Cukup baik	5	10,4
3	15-34	Kurang baik	0	0,0
			48	100%

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan kinerja aparatur dalam kategori baik yaitu sebanyak 43 orang atau 89,6%. Hal ini diperkirakan dipengaruhi karena aparatur memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil dari nilai a, b₁, serta b₂, adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	16.625	6.825		2.436	.019
Kepemimpinan	.325	.090	.382	3.612	.001
Motivasi	.364	.070	.548	5.180	.000

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari hasil tersebut diketahui persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 16,625 + 0,325X_1 + 0,364X_2$$

Hasil penelitian diperoleh nilai *standardized coefficient* variabel kepemimpinan (0,325) lebih kecil dibandingkan nilai *standardized coefficient* variabel motivasi (0,364) sehingga variabel motivasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur.

Uji t dipergunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja aparatur secara parsial

Tabel 5 Hasil Uji t

Variabel	t hit	p value	Kesimpulan
Kepemimpinan	3.612	.001	H ₁ terbukti
Motivasi	5.180	.000	H ₂ terbukti

Berdasarkan hasil tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan motivasi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 33 orang atau 70,8%. Hal ini diperkirakan dipengaruhi karena aparatur sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan.

a) Hasil perhitungan uji t variabel kepemimpinan didapat nilai t sebesar 3,612 dengan p value $0,001 < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo.

b) Hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh nilai t sebesar 5,180 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo.

Uji F dipergunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi pengguna secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur (Y).

Tabel 6 Hasil Uji F

	Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	603.390	3	301.695	23.283	.000 ^a
Residual	583.089	45	12.958		
Total	1186.479	48			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil penelitian diperoleh nilai *p value* $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, sehingga kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo, sehingga H_1 terbukti kebenarannya.

Koefisien Determinasi (R^2), Analisis ini bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja aparatur). Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.713 ^a	.509	.487	3.59966

Sumber : data primer diolah, 2018

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) = 0,487 berarti bisa diketahui bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo ialah sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8 Kriteria nilai Koefisien Determinasi

Kriteria	Nilai
Kuat	0,75 – 1
Sedang	0,50 - 0,74
Lemah	0,25 - 0,50

Dilihat dari kriteria di atas dapat dikatakan bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi termasuk dalam kriteria lemah.

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Koefisien regresi bertanda positif berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur melalui kepemimpinan dengan cara pemimpin perlu melakukan pengawasan secara berkala terhadap kinerja aparatur dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur, selain itu pimpinan juga perlu memberikan kesempatan bagi aparatur untuk memberikan pendapat atau saran demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Koefisien regresi motivasi bertanda positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi aparatur didalam bekerja maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur melalui motivasi adalah dengan memberikan dorongan atau *support* bagi setiap aparatur kecamatan yang bekerja, selain itu perlu juga diberikan penghargaan baik berupa pujian bagi aparatur yang telah bekerja dengan baik dengan cara pemberian promosi jabatan atau bonus bagi aparatur yang berprestasi kerja baik, motivasi kerja aparatur juga dapat ditingkatkan dengan adanya kegiatan rekreasi antar aparatur sehingga tercipta hubungan antar karyawan yang lebih baik dan motivasi kerja aparatur dapat menjadi lebih meningkat

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari analisis masing-masing variabel, dalam penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Kepemimpinan Camat Mojolaban Kabupaten Sukoharjo dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (91,7%) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam kategori baik, yang diperkirakan dipengaruhi bahwa pimpinan selalu memberikan ide-ide yang baik, sehingga dapat diterima oleh aparatur dengan baik juga.

- b. Motivasi aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo dapat dikatakan tinggi. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (70,8%) menyatakan motivasi dalam kategori tinggi, yang diperkirakan dipengaruhi karena aparatur sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan.
- c. Kinerja aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (89,6%) menyatakan kinerja dalam kategori baik, yang diperkirakan dipengaruhi karena aparatur memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik
2. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan Koefisien Determinasi dapat dibuktikan bahwa :
- a. Hasil penelitian ini menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 16,625 + 0,325X_1 + 0,364X_2$, hal ini berarti menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- b. Hasil penelitian Uji t atau uji parsial (sendiri) variabel Kepemimpinan didapat nilai t hitung $3,612 > t$ tabel $2,021$ dan p value $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo (H_1 terbukti). Pada variabel Motivasi didapat nilai t hitung $5,180 > t$ tabel $2,021$ dan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo (H_2 terbukti).
- c. Hasil penelitian Uji F atau uji simultan (bersama-sama) variabel Kepemimpinan dan Motivasi didapat nilai t hitung $23,283 > F$ tabel $3,18$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo (H_3 terbukti)
- d. Hasil perhitungan nilai Adjusted R square $0,487$ berarti bisa diketahui bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo ialah sebesar $48,7\%$ sedangkan sisanya $51,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Daftar Rujukan

Achmad S. 2007. *Sistem Manajemen kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,
Jakarta.: Bumi Aksara

M. Manullang, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :Andi Offset