



Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja dan Motivasi Pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Mulya Hapenny^{1*}, Maulana Maulana², Alamsyah Alamsyah³

¹⁻³Pascasarjana Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

Email: mullyaha77@gamai.com¹, maulana_57@ymail.com², alamsyah@unitaspalembang.ac.id³

Alamat: Jl. Taman Siswa No.261, 20 Ilir D. I, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan

Korespondensi penulis: mullyaha77@email.com*

Abstract. Mulya Hapenny. *This study aims to get an in-depth picture of the effect on improving the performance and motivation of Bappeda employees of Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Regency. The place that became the object of research was the Bappeda of Penukal Abab Lematang Ilir Regency which was located on Merdeka Street, Handayani Mulya Village, Talang Ubi District. The background of the problem in this study is the decline in employee performance from 2019 to 2021. Since 2020 in PALI Regency there are many echelon 2 positions. The Head of Division at Bappeda also holds the position of Head of Service in another place. So the researchers tried to examine whether there is an effect on improving the performance and motivation of employees under these conditions. The method used is a quantitative analysis method using the SPSS v 25 application. Data collection uses a Likert questionnaire. The number of samples taken was 50 employees using the saturated sample method or using the total population. Data analysis used is validity and reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, and multiple linear regression as well as t-test, F test, and coefficient of determination test (Adjusted R Square). The results of the study indicate that leadership has a varied effect on increasing employee motivation and performance. Leadership in the Infrastructure Sector on improving performance with the magnitude of the influence of 25.67%, 74.5% from the Head of the Ecososbud Sector, and 26.6% from the Head of the Program. The difference in the magnitude of the effect is also shown in the employee motivation variable, namely 27.6% from the Head of the Infrastructure Division, 25.6% from the Division Head, and 30% from the Program Head. The simultaneous influence shows that leadership will affect performance improvement by 90% and 33.4% effect on employee motivation. From the results of the study, it can be suggested to the leadership to improve the quality of good leadership and make improvements in terms of coordination and communication with subordinates.*

Keywords: Leadership, Performance, and Motivation

Abstrak. Mulya Terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mendalam tentang efek terhadap peningkatan kinerja dan motivasi karyawan Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Tempat yang menjadi objek penelitian adalah Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang terletak di Jalan Merdeka, Desa Handayani Mulya, Kecamatan Talang Ubi. Latar belakang permasalahan dalam penelitian ini adalah penurunan kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2021. Sejak tahun 2020 di Kabupaten PALI terdapat banyak jabatan eselon 2. Kepala Divisi di Bappeda juga menjabat sebagai Kepala Dinas di tempat lain. Jadi para peneliti mencoba untuk memeriksa apakah ada efek pada peningkatan kinerja dan motivasi karyawan dalam kondisi ini. Metode yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS v 25. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Likert. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan menggunakan metode sampel jenuh atau menggunakan total populasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda serta uji-t, uji F, dan uji koefisien determinasi (Adjusted R Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek yang bervariasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan di Bidang Infrastruktur pada peningkatan kinerja dengan besarnya pengaruh sebesar 25,67%, 74,5% dari Kepala Bidang Ecososbud, dan 26,6% dari Kepala Program. Perbedaan besarnya efek juga ditunjukkan pada variabel motivasi karyawan, yaitu 27,6% dari Kepala Divisi Infrastruktur, 25,6% dari Kepala Bagian, dan 30% dari Kepala Program. Pengaruh simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 90% dan 33,4% berpengaruh pada motivasi karyawan. Dari hasil penelitian dapat disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan yang baik dan melakukan perbaikan dalam hal koordinasi dan komunikasi dengan bawahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, dan Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Perilaku pegawai memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai, sebagai perencana, pemikir, dan pelaksana utama aktivitas produksi atau operasional dalam perusahaan, memiliki peran strategis yang tak tergantikan. Mereka menggunakan tenaga, bakat, dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik sangat diperlukan agar kinerja pegawai dapat berjalan optimal. Kualitas SDM yang baik akan meningkatkan peran pegawai dalam organisasi, terutama dalam membentuk dan mengelola organisasi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada.

Selain itu, kualitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi mereka. Ketika karyawan termotivasi dengan baik, maka kinerja mereka cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika motivasi pegawai rendah, kinerja mereka juga akan menurun, yang bisa menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memantau dan meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja mereka tetap optimal.

Masalah terkait kinerja dan motivasi karyawan merupakan tantangan yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Banyak perusahaan berusaha memahami dan mengevaluasi kinerja karyawan mereka untuk memastikan bahwa perusahaan dapat terus berkembang. Kinerja yang baik tidak hanya penting untuk keberhasilan perusahaan, tetapi juga berpengaruh langsung pada keuntungan atau pendapatan yang dihasilkan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga bagi kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Namun, ketika kinerja perusahaan buruk, hal ini bisa berdampak negatif terhadap keuntungan dan pendapatan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan. Selain di sektor swasta, kinerja yang baik juga sangat diperlukan di lembaga-lembaga negara yang berperan sebagai penyedia layanan publik. Lembaga-lembaga ini harus memastikan kinerja yang optimal agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Perusahaan, dalam konteks ini adalah Perangkat Daerah (PD), memiliki tanggung jawab penting dalam mendorong kinerja baik dari para pegawainya melalui pemberian motivasi. Motivasi merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan semangat kerja, membuat pegawai lebih giat dan rajin dalam melaksanakan tugasnya. Ketika pegawai merasa termotivasi, antusiasme mereka untuk bekerja meningkat, yang pada gilirannya mendorong kinerja mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Robbins dan Judge (2015),

motivasi yang diberikan oleh PD kepada pegawai dapat menciptakan dorongan internal untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, PD harus secara aktif berupaya memotivasi pegawai agar mereka memiliki ambisi untuk menghasilkan produk kerja yang berkualitas dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Namun, penting untuk diingat bahwa respon pegawai terhadap motivasi tidak selalu sama, karena hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor kepribadian masing-masing individu.

Kinerja pemerintah, khususnya dalam layanan publik di Indonesia, menjadi perhatian utama masyarakat yang ingin mengetahui kualitas layanan yang mereka terima. Sutopo (2014) mencatat bahwa banyaknya pengaduan masyarakat di berbagai media menunjukkan bahwa layanan yang diberikan oleh lembaga pemerintah masih sering dianggap kurang memadai. Kinerja yang dianggap tidak memuaskan ini mencerminkan adanya kekurangan dalam sistem pelayanan publik yang seharusnya berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas layanan publik menjadi prioritas yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah.

Instansi pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa layanan publik yang mereka berikan memenuhi standar yang diharapkan oleh masyarakat. Tanggung jawab ini mencakup tidak hanya penyediaan layanan yang efisien, tetapi juga responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam upaya mencapai target layanan yang efektif, penting bagi instansi pemerintah untuk menggunakan metode yang tepat dan profesional. Wibawa (2014) menekankan bahwa pendekatan profesional dalam pelaksanaan layanan publik sangat penting untuk memastikan bahwa target yang ingin dicapai benar-benar sesuai dengan harapan masyarakat.

Secara keseluruhan, upaya untuk meningkatkan kinerja layanan publik harus disertai dengan strategi motivasi yang tepat bagi pegawai, serta penerapan metode yang profesional dan tepat sasaran. Dengan demikian, instansi pemerintah dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis di kalangan pegawai.

Pegawai akan merasa dihargai ketika pimpinan atau perangkat daerah mampu memenuhi kebutuhan mereka dan memberikan dukungan yang baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi Perangkat Daerah atau organisasi untuk benar-benar memahami apa yang diinginkan oleh bawahannya agar dapat mendorong peningkatan kinerja mereka. Selain itu, hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai harus dapat dipertanggungjawabkan, mencerminkan kualitas kepemimpinan yang baik.

Menurut Rudd et al. (2011), seorang pemimpin harus memiliki ketegasan dalam membentuk pola pikir pegawainya. Kemampuan terbesar seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk menginspirasi orang lain. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang sukses membimbing bawahannya dengan optimisme, pengetahuan, dan keterampilan, serta mampu mengarahkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Sejak tahun 2020, dunia, termasuk Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI), terdampak pandemi Covid-19. Pandemi ini mengakibatkan pembatasan dalam sistem kerja, baik dari segi waktu maupun jumlah pegawai yang dapat bekerja. Selain itu, Kabupaten PALI mengalami kekosongan jabatan eselon II, yang menyebabkan terjadinya rangkap jabatan. Misalnya, Kepala Bidang di Bappeda harus merangkap jabatan sebagai Kepala Dinas di instansi lain. Kondisi ini tentu mempengaruhi kinerja dan motivasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin meneliti apakah kondisi tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan motivasi pegawai. Namun, penelitian ini akan difokuskan pada satu variabel, yaitu kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Subjek penelitian adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan di Bappeda terhadap pencapaian kinerja dan motivasi pegawai, sehingga penelitian ini diberi judul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja dan Motivasi Pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir."

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan merupakan kemampuan atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan pekerjaan, dengan tujuan mencapai target yang telah ditentukan. Individu yang memiliki kemampuan ini disebut sebagai pemimpin, yaitu seseorang yang dipercaya untuk menjadi kepala atau ketua dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peran seorang pemimpin adalah memandu atau mempengaruhi bawahannya dalam lingkup kerja mereka agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Northouse (2010), kepemimpinan adalah sikap yang mampu memberikan dampak pada orang lain dalam sebuah kelompok dengan tujuan mencapai tujuan bersama. Ini berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu mengarahkan kelompoknya menuju pencapaian yang diinginkan secara kolektif, dengan memperhatikan kepentingan bersama.

Yukl (2013) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain agar mereka memahami dan melaksanakan tugas dengan efektif. Kepemimpinan tidak hanya melibatkan pengaruh individu, tetapi juga memfasilitasi upaya kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses yang melibatkan

interaksi antara pemimpin dan anggota kelompok dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Rivai (2013) mengklasifikasikan fungsi kepemimpinan menjadi lima, yaitu:

1. **Fungsi Instruktif:** Fungsi ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin berkomunikasi secara satu arah, di mana pemimpin adalah pihak yang menentukan apa yang harus dilakukan dan ke mana arah perintah tersebut. Kepemimpinan yang efektif dalam fungsi ini memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar menjalankan perintah dengan baik.
2. **Fungsi Konsultatif:** Dalam fungsi ini, meskipun komunikasi tetap satu arah, seorang pemimpin berkonsultasi dengan bawahannya sebelum mengambil keputusan. Konsultasi ini dilakukan agar pemimpin dapat mempertimbangkan masukan dari bawahan yang memiliki pengetahuan atau pengalaman terkait dengan keputusan yang akan diambil.
3. **Fungsi Partisipasi:** Fungsi ini bertujuan untuk mendorong keterlibatan aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun bawahan dilibatkan dalam keputusan, pemimpin tetap berperan sebagai pemimpin yang memegang kendali utama, bukan sebagai pelaksana.
4. **Fungsi Delegasi:** Fungsi delegasi melibatkan pendelegasian wewenang kepada bawahan untuk membuat dan mengambil keputusan. Namun, pendelegasian ini hanya diberikan kepada bawahan yang dipercaya dan memiliki prinsip, persepsi, serta aspirasi yang sejalan dengan tujuan organisasi.
5. **Fungsi Kontrol:** Fungsi ini mencakup kegiatan pembinaan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Tujuannya adalah agar pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas bawahannya dengan baik, memastikan bahwa semua tindakan yang diambil sesuai dengan tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang dan menjadi pendorong utama bagi individu untuk mengambil tindakan. Keinginan ini tidak muncul begitu saja, melainkan dipicu oleh tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh individu tersebut. Dengan kata lain, motivasi berperan sebagai kekuatan internal yang mengarahkan seseorang untuk bergerak dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa motivasi, seseorang mungkin tidak akan memiliki dorongan yang cukup kuat untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menambah pemahaman ini, Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang bisa berasal dari dalam diri atau dari faktor-faktor eksternal. Dorongan ini berperan penting dalam membangkitkan semangat tinggi pada seseorang, sehingga mereka dapat menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor internal bisa berupa keinginan pribadi atau kebutuhan, sementara faktor eksternal bisa berupa penghargaan, pengakuan, atau tuntutan dari lingkungan. Dorongan inilah yang menjadi bahan bakar bagi individu untuk terus berusaha dan bekerja keras dalam mencapai apa yang diinginkannya.

Terry (2009) menyoroti hubungan erat antara motivasi dan perilaku, terutama dalam konteks manajemen. Ia menyatakan bahwa motivasi adalah kunci penting dalam mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Motivasi, menurut Terry, bukan hanya tentang keinginan untuk bekerja, tetapi juga tentang bagaimana keinginan tersebut diterjemahkan ke dalam tindakan yang efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya penting untuk mendorong seseorang bekerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik.

Secara keseluruhan, konsep motivasi seperti yang dijelaskan oleh Mathis, Jackson, Sunyoto, dan Terry menekankan pentingnya dorongan internal dan eksternal dalam mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak hanya mempengaruhi apakah seseorang akan melakukan tindakan, tetapi juga seberapa besar usaha yang akan mereka curahkan dalam melakukan tindakan tersebut. Dalam konteks manajemen, memahami motivasi karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi, karena motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian mengenai kepemimpinan telah banyak dilakukan untuk memahami bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mencapai hasil yang optimal. Menurut Santosa (2012), konsep kepemimpinan bersama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Persatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan dijalankan secara kolektif dan melibatkan partisipasi berbagai pihak, kinerja pegawai dapat meningkat secara substansial. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dzulkipli (2013) juga mendukung temuan ini, di mana kepemimpinan individu berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di Direktorat Budidaya Florikultura dan Pasca Panen. Kepemimpinan yang efektif dalam

memberikan arahan dan memimpin pegawai memiliki dampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa peran pemimpin yang cakap dalam memberikan bimbingan dan arahan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan.

Dari sudut pandang kepemimpinan, Lomban et al. (2017) menambahkan bahwa kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai, di mana indikator kinerja dapat dilihat dari sejauh mana keterampilan dan pengaruh seorang pemimpin terhadap rekan kerjanya. Pemimpin yang efektif bukan hanya mampu memimpin tim, tetapi juga mampu memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang menguntungkan bagi diri mereka sendiri dan perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Oleh karena itu, peran pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan bawahannya sangat penting untuk mempertahankan prestasi kerja yang tinggi dan memastikan hasil kinerja yang efektif. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial, tetapi juga kemampuan untuk memprediksi dan mendukung keberdayaan bawahannya. Dengan motivasi yang tepat dan dukungan yang berkelanjutan, karyawan akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah fondasi penting dalam proses ilmiah, yang dirancang untuk mendapatkan data yang valid dan dapat diandalkan. Sugiyono (2012) mendefinisikan metodologi penelitian sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan, dan mengembangkan pengetahuan. Melalui metodologi yang tepat, penelitian dapat memberikan solusi untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi berbagai masalah yang ada. Dalam konteks ini, metodologi penelitian tidak hanya menjadi alat untuk mengumpulkan data, tetapi juga untuk menginterpretasikan dan menerapkannya dalam konteks yang relevan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2012), adalah metode yang dirancang untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, tanpa melakukan perbandingan atau mencari hubungan antara variabel tersebut dengan variabel lain. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau karakteristik fenomena yang diteliti secara apa adanya, tanpa ada manipulasi atau perubahan kondisi dari variabel yang diamati. Dengan menggunakan

metode ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas dan komprehensif tentang fenomena yang diteliti, yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan atau langkah selanjutnya dalam penelitian.

Selain itu, Sugiyono (2009) menambahkan bahwa penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, yang berfokus pada realitas objektif dan dapat diukur. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui penggunaan instrumen penelitian seperti kuesioner atau tes. Analisis data dalam penelitian kuantitatif bersifat statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui analisis statistik, peneliti dapat mengidentifikasi pola, hubungan, dan kecenderungan yang ada dalam data, yang kemudian dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dan membuat generalisasi tentang populasi yang lebih besar.

Secara keseluruhan, metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan terukur tentang fenomena yang diteliti. Dengan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat menguji hipotesis secara sistematis dan objektif, serta mendapatkan hasil yang dapat diandalkan dan valid. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan pengetahuan di bidang yang diteliti, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam konteks praktis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Bappeda Kabupaten PALI) berlokasi di Jalan Merdeka Kelurahan Handayani Mulya, Kecamatan Talang Ubi. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ini memiliki motto "Mewujudkan perencanaan pembangunan yang profesional, partisipatif, transparan, akuntabel, efektif dan efisien di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Jumlah pegawai Bappeda Kabupaten Pali adalah 50 orang di mana 16 orang diantaranya merupakan pejabat struktural dan sekretariat. Sisanya, merupakan pegawai yang melayani tugas administrasi Perangkat Daerah.

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai Bappeda Pali yang berjumlah 50 orang sebagai sampelnya dengan kriteria jenis kelamin dan jabatan. Adapun karakteristik responden penelitian ini adalah responden terbanyak dari penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 52 %. Sedangkan jika dilihat dari jabatan pegawai

menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak memiliki jabatan pegawai kontrak sebesar 19 %, eselon IV sebanyak 22 %, eselon III sebanyak 8 % dan pelaksana sebesar 1 %.

Hasil Kuesioner Kepemimpinan

Pengukuran variabel Peningkatan Kinerja menggunakan angket yang terdiri dari dua indikator yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja. Data yang berasal dari angket diberi skor masing-masing dengan kategori jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, kadang-kadang (K) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Perhitungan analisis deskriptif untuk mengetahui rerata dan standar deviasinya diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kuesioner kepemimpinan terhadap 50 responden dengan jumlah skor minimum 48 dan maksimum 60. Rata-rata dari jumlah skor tersebut adalah 55,02
2. kuesioner kepemimpinan terhadap 50 responden dengan jumlah skor minimum 60 dan maksimum 75. Rata-rata dari jumlah skor tersebut adalah 68,66.
3. kuesioner kepemimpinan terhadap 50 responden dengan jumlah skor minimum 60 dan maksimum 75. Rata-rata dari jumlah skor tersebut adalah 68,02.

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan pada tiga macam instrumen yaitu kuesioner kepemimpinan, peningkatan kinerja dan motivasi pegawai Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

- 1) kuesioner kepemimpinan kepala bidang infrastruktur yang berisi 15 item yang terdiri atas 13 item valid karena indeks korelasi (r_{hitung}) dan 2 item tidak valid atau gugur. Item yang tidak valid tersebut kemudian dibuang sehingga untuk penelitian digunakan 13 item
- 2) kuesioner kepemimpinan kepala bidang ekososbud yang berisi 15 item keseluruhan menunjukkan hasil yang valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian
- 3) kuesioner kepemimpinan kepala bidang ekososbud yang berisi 15 item keseluruhan menunjukkan hasil yang valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian
- 4) kuesioner kepemimpinan yang berisi 10 item yang terdiri atas 10 item valid karena indeks korelasi (r_{hitung}) sehingga seluruh instrument dapat digunakan untuk penelitian.

5) kuesioner Motivasi Pegawai yang berisi 20 item. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat 15 item valid karena indeks korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji menunjukkan pula terdapat 5 item tidak valid atau gugur. Item yang tidak valid tersebut kemudian dibuang sehingga untuk penelitian digunakan adalah 15 item.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengukur bahwa instrument penelitian bebas dari kesalahan dan persepsi sehingga diperoleh hasil yang konsisten dan dapat digunakan dalam keadaan yang berbeda.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r_{hitung}) *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar daripada r_{tabel} yaitu 0,885, 0,949 dan 0,976 untuk variabel kepemimpinan. Variabel peningkatan kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856 serta 0,713 untuk variabel motivasi pegawai. Hasil uji tersebut menunjukkan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam variabel tersebut reliabel atau ajeg.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil uji normalitas data yang diperoleh dari 50 responden bahwa data berdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan ke analisis regresi

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai *sig deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sign deviation from linearity* variabel peningkatan kinerja sebesar 0,597 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan Kabid Infrastruktur dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sign deviation from linearity* variabel peningkatan kinerja sebesar 0,771 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan Kabid Ekososbud dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sign deviation from linearity* variabel peningkatan kinerja sebesar 0,616 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan Kabid Program dan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sign deviation from linearity* variabel peningkatan kinerja sebesar 0,899 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan terdapat

hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan Kabid Infrastruktur dan motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sign deviation from linearity variabel peningkatan kinerja sebesar 0,963 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan Kabid Ekososbud dan motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sign deviation from linearity variabel peningkatan kinerja sebesar 0,322 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan Kabid Program dan motivasi pegawai.

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan Uji F. Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain jika nilai $sign < 0,05$ atau $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, demikian juga sebaliknya. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel X terhadap Y.

1) Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah $H_1 =$ Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Kabid Infrastruktur terhadap peningkatan kinerja. diketahui nilai *Sign* untuk pengaruh X_1 terhadap Y_1 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y_1 (terdapat pengaruh kepemimpinan Kabid Infrastruktur terhadap peningkatan kinerja).

2) Pengujian hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah $H_2 =$ Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Kabid Ekososbud (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y_1). nilai *Sign* untuk pengaruh X terhadap Y_2 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara X terhadap Y (terdapat pengaruh kepemimpinan Kabid Ekososbud terhadap peningkatan Kinerja pegawai).

3) Pengujian hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah $H_3 =$ Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Kabid Program (X_3) terhadap Peningkatan Kinerja (Y_1). nilai *Sign* untuk pengaruh X terhadap Y_2 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara X_3 terhadap Y_1 (terdapat pengaruh kepemimpinan Kabid Program terhadap peningkatan Kinerja pegawai).

4) Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah $H_4 =$ Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Kabid Infrastruktur (X1) terhadap Motivasi pegawai (Y2). nilai *Sign* untuk pengaruh X terhadap Y₂ adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y2 (terdapat pengaruh kepemimpinan Kabid Infrastruktur terhadap peningkatan motivasi pegawai).

5) Pengujian hipotesis kelima

Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah $H_5 =$ Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Kabid Ekososbud (X2) terhadap Motivasi Pegawai (Y2). nilai *Sign* untuk pengaruh X terhadap Y₂ adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y2 (terdapat pengaruh kepemimpinan Kabid Ekososbud terhadap peningkatan motivasi pegawai).

6) Pengujian hipotesis Keenam

Hipotesis keenam pada penelitian ini adalah $H_6 =$ Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Kabid Program (X3) terhadap Motivasi Pegawai (Y2). nilai *Sign* untuk pengaruh X terhadap Y₂ adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara X3 terhadap Y2 (terdapat pengaruh kepemimpinan Kabid Program terhadap peningkatan motivasi pegawai).

7) Pengujian Hipotesis Ketujuh

Hipotesis ketujuh pada penelitian ini adalah $H_7 =$ Terdapat pengaruh simultan antara kepemimpinan (X) yaitu Kabid Infrastruktur, Kabid Ekososbud dan Kabid Program terhadap Peningkatan Kinerja (Y1).

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kabid infrastruktur (X1) yaitu sebesar 3,477. Hal ini menunjukkan jika nilai kepemimpinan kabid infrastruktur mengalami kenaikan 1% atau 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 3,477 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kabid ekososbud (X2) yaitu sebesar -3,125. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hal ini artinya jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% atau 1 satuan maka sebaliknya kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 3,125. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kabid program (X3) yaitu sebesar 0,980. Hal ini menunjukkan jika nilai kepemimpinan kabid program mengalami kenaikan 1% atau 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,980 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai *Sign* untuk pengaruh X terhadap Y₂ adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima atau terdapat pengaruh antara X terhadap Y1 (terdapat simultan antara kepemimpinan Kabid Infrastruktur, Kabid Ekososbud dan Kabid Program terhadap Peningkatan Kinerja).

8) Pengujian hipotesis Kedelapan

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah H₈ = Terdapat pengaruh simultan antara kepemimpinan Kabid Infrastruktur, Kabid Ekososbud dan Kabid Program terhadap Motivasi Pegawai. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kabid infrastruktur (X1) yaitu sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan jika nilai kepemimpinan kabid infrastruktur mengalami kenaikan 1% atau 1 satuan, maka motivasi pegawai akan naik sebesar 0,413 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kabid ekososbud (X2) yaitu sebesar 1,236. Hal ini menunjukkan jika nilai kepemimpinan kabid program mengalami kenaikan 1% atau 1 satuan, maka motivasi pegawai akan naik sebesar 1,236 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kabid program (X3) yaitu sebesar -0,831. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara kepemimpinan dan motivasi pegawai. Hal ini artinya jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% atau 1 satuan maka sebaliknya motivasi pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,831. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai *Sign* untuk pengaruh X terhadap Y₂ adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima atau terdapat pengaruh antara X terhadap Y2 (terdapat simultan antara kepemimpinan Kabid Infrastruktur, Kabid Ekososbud dan Kabid Program terhadap Motivasi Pegawai).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan :

1. Kepemimpinan Kepala Bidang Infrastruktur berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 25,7%.
2. Kepemimpinan Kepala Bidang Ekososbud berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 74,5%.
3. Kepemimpinan Kepala Bidang Program berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 26,6%.
4. Kepemimpinan Kepala Bidang Infrastruktur berpengaruh terhadap motivasi pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 27,6%.
5. Kepemimpinan Kepala Bidang Ekososbud berpengaruh terhadap motivasi pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 25,6%.
6. Kepemimpinan Kepala Bidang Program berpengaruh terhadap motivasi pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 30%.
7. Kepemimpinan Kepala Bidang (X) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 90%.
8. Kepemimpinan Kepala Bidang (X) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 33,4 %.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Agus Eko Sujianto. (2009). *Aplikasi statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi IV). Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwi Priyatno. (2008). *Mandiri belajar SPSS (untuk analisis data dan uji statistik)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Dzul kifli, M. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura).

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2017). *Human resource management: Study guide*. Cengage Learning.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2010). *Statistik parametrik*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Stoner, J. S., & Gallagher, V. C. (2010). Who cares? The role of job involvement in psychological contract violation. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(6), 1490–1514.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kombinasi*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis regresi dan uji hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutopo, J. K. (2014). Pentingnya tata informasi tentang pelayanan publik bagi masyarakat. *Journal of Rural and Development*, 5(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tjandra, W. R. (2004). Dinamika peran pemerintah dalam perspektif hukum administrasi: Analisis kritis terhadap perspektif penyelenggaraan pemerintahan. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Yukl, G. (2013). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Edisi ketujuh). Jakarta: PT Indeks.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.