

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DPRD KABUPATEN KUNINGAN**

### **Mahfud**

Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) INVADA Cirebon  
stibainvada.cirebon@gmail.com

### **Abstrak**

*Salah satu faktor terlaksananya program suatu organisasi atau instansi tertentu adalah tingginya kualitas kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi tersebut. Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai di suatu lembaga atau instansi, dipengaruhi oleh beberapa seperti: pengaruh kepemimpinan, motivasi, fasilitas kerja, lingkungan atau rekan kerja. Dari sekian banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai faktor kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian analitik deskriptif dengan populasi sejumlah 81 pegawai di lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan. Dari 81 pegawai yang dijadikan populasi dalam penelitian, 67 pegawai diantaranya dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 11,16%. Dimana koefisien korelasi sebesar 0,334 adalah signifikan untuk taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,31 + 0,36 X_1$ . Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 29,62%. Dimana koefisien korelasi sebesar 0,544 adalah signifikan untuk taraf signifikansi 0,05 dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,10 + 0,54 X_2$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Motivasi, Kepemimpinan

### **Pendahuluan**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan nasional, yakni terciptanya masyarakat madani, masyarakat yang taat kepada hukum, terciptanya demokrasi, masyarakat yang berperadaban modern serta masyarakat yang bermoral tinggi. Karena hal itu, PNS dituntut untuk memiliki kesetiaan yang tinggi terutama memusatkan perhatiannya untuk melayani masyarakat. Begitupun harapan masyarakat Kabupaten Kuningan terhadap para pegawai di lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan.

Dalam menjalankan program-programnya, DPRD Kabupaten Kuningan sangat memerlukan pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara optimal, agar segala program yang telah direncanakan sebelumnya dapat terlaksana dengan baik. Sumber daya manusia perlu mendasari berbagai rumusan yang dapat menciptakan suatu penilaian bagi pegawai, agar mereka mau dan mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat menciptakan pemberian insentif yang dapat menciptakan motivasi kerja yang optimal serta produktivitas yang tinggi sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Belum tercapainya tujuan dalam organisasi sering kali diakibatkan karena belum maksimalnya kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Sebagai bentuk evaluasi sudah selayaknya semua pegawai selalu melakukan perbaikan-perbaikan dalam kinerjanya, seperti penggunaan jam kerja yang seharusnya dapat lebih dioptimalkan, kehadiran para pegawai sering terlambat, perbaikan pada sistem administrasi, dan rendahnya kepedulian pegawai terhadap pekerjaan-pekerjaan, mutu pelayanan umum yang seharusnya dapat lebih ditingkatkan, kerjasama antara pegawai, rendahnya motivasi dalam bekerja, dan tanggung jawab pegawai.

Indikasi seperti ini dapat disebabkan oleh rendahnya loyalitas bawahan terhadap atasan, kurangnya kejelasan instruksi tugas dan ataukah karena ada ketidakadilan dalam pembagian peranan yang kaitannya dengan kesepakatan yang diterima pegawai dalam mengembangkan karirnya. Semua itu akhirnya bermuara pada peranan pemimpin (kepemimpinan) dalam mengarahkan pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada DPRD Kabupaten Kuningan sementara ini terlihat belum optimal, karena adanya sejumlah masalah yang perlu disikapi secara cermat dan terpadu. Permasalahan kinerja pegawai pada DPRD Kabupaten Kuningan antara lain terlihat belum efektifnya pelaksanaan tugas dan fungsinya dan Motivasi pegawai yang masih perlu dibenahi.

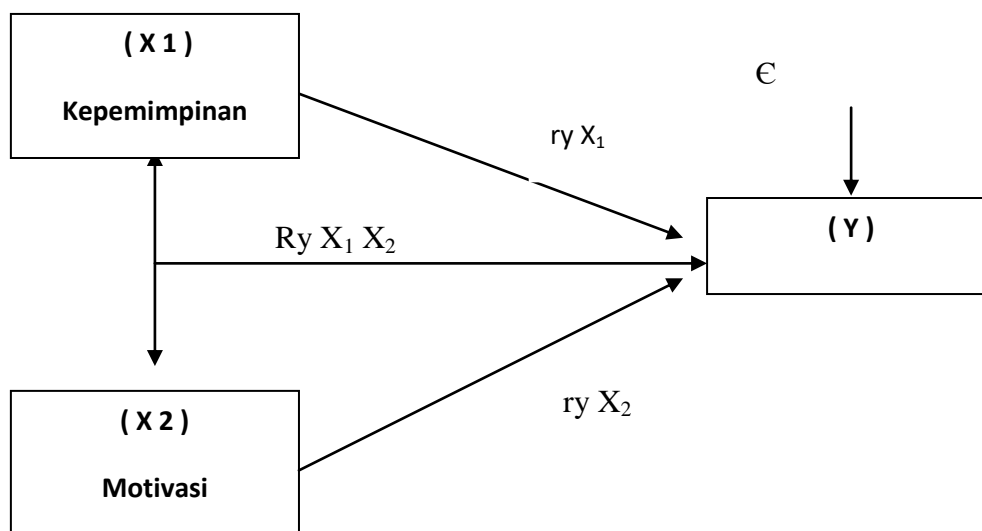
Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam dalam bentuk penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan".

### **Metode Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain analitik deskriptif, pemilihan desain penelitian tersebut disesuaikan dengan tujuan peneliti yaitu

untuk menganalisis hubungan faktor-faktor yang diteliti dapat dijelaskan dengan kecenderungan trend data yang direpresentasikan secara tabel, sehingga pengaruh-pengaruh serta hubungan-hubungan faktor yang diteliti dapat diuraikan dengan baik (Arikunto, 2003: 37). Keseluruhan kerangka pemikiran dapat dikonstruksikan sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Paradigma Hubungan Antar Variabel**



**Keterangan**

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja Pegawai

$\epsilon$  = Faktor – faktor lain diluar  $X_1$  dan  $X_2$  yang berpengaruh terhadap  $Y$  akan tetapi tidak diteliti.

$ryX_1$  = Parameter struktural pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ .

$ryX_2$  = Parameter struktural pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ .

$RyX_1X_2$  = Parameter struktural pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-samaterhadap  $Y$ .

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai DPRD Kabupaten Kuningan berjumlah 81 orang. Mengingat tidak memungkinkan seluruh unit populasi diteliti dengan mempertimbangkan kemampuan peneliti dari segi dana, waktu, fasilitas dan dukungan lainnya, maka diperlukan suatu metode penarikan sampel yang dapat mewakili seluruh populasi.

Atas dasar pertimbangan tersebut diatas, maka peneliti merancang sampel penelitian ini sekurang-kurangnya sebesar (n). dalam penelitian ini, penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportionale stratified rondom sampling*.

Rumus penarikan sampel berdasarkan teknik ``*proportionale ramdom sampling*`` adalah sebagai berikut :

$$f_i = \frac{N_i}{N} \quad \text{dan} \quad n_i = f_i \times n$$

Dimana :

$f_i$  = sampel fraction pada starta ke-1

$N_i$  = ukuran populasi pada starta

$N$  = ukuran populasi keseluruhan

$n_i$  = ukuran sampel pada suatu starta

$n$  = ukuran sampel yang telah ditentukan menurut rumus Slovin

Dari rumus tersebut dapat diperoleh sampel sejumlah 67 orang sedangkan untuk teknik dalam pengumpulan data penulis menggunakan angket dengan alternative jawaban menggunakan skala Likert's. Data kemudian dianalisis secara deskriptif yaitu menganalisis data yang dikuantitifkan dalam trend data dimana perubahan-perubahan dalam angka % (presentasi) akan terinterpretasikan secara baik guna melihat pengaruh-pengaruh suatu variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

### Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai. Pemaparan ketiga variabel tersebut diperoleh dari hasil penelitian melalui studi lapangan berupa angket. Selain dengan analisis deskriptif juga dilakukan analisis inferensial, guna menguji hipotesis yang penulis ajukan.

Hasil pengukuran variabel kepemimpinan ini diperoleh dari hasil sebagai berikut :

- Skor Maksimum = 87
- Skor Minimum = 39
- Rentangan ( R ) = 48

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan

- Banyaknya kelas (BK) = 7
- Panjang Kelas ( I ) = 7
- Skor rata – rata = 56
- Median = 62,58
- Standar Devisi = 10,64
- Jumlah Sampel = 67

Dari hasil tersebut, maka nilai skor variabel kepemimpinan dapat dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

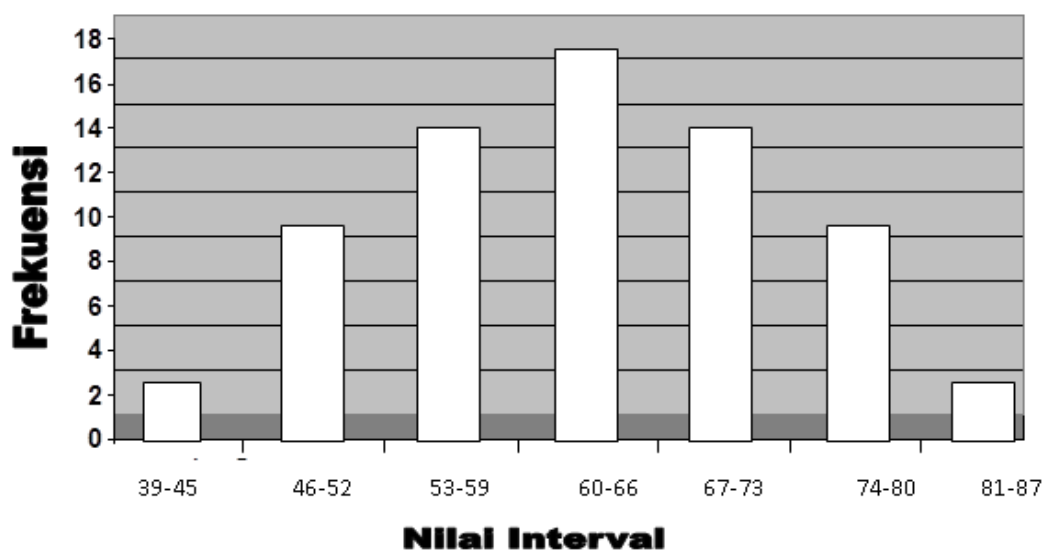
**Tabel 1**  
**Distributsi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan (n = 67)**

Interval Nilai	Frekuensi	Prostanse
39 – 45	2	2,99
46 – 52	10	14,93
53 – 59	14	20,19
60 – 66	17	25,37
67 – 73	14	20,90
74 – 80	8	11,94
81 – 87	2	2,99

Sumber : Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tabel distribusi di atas, maka nilai skor untuk variabel kepemimpinan dapat dituangkan dalam bentuk histogram seperti gambar berikut:

**Gambar 2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan**



Sedangkan untuk hasil pengukuran variabel motivasi diperoleh hasil sebagai berikut :

- Skor maksimum : 85
- Skor minimum : 37
- Rentangan ( R ) : 48
- Banyaknya kelas ( BK ) : 7
- Panjang kelas ( i ) : 7
- Skor rata – rata : 61,42
- Standar Deviasi : 10,80
- Jumlah Sampel : 67

Dari hasil tersebut, nilai skor variabel Motivasi dapat dituangkan dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

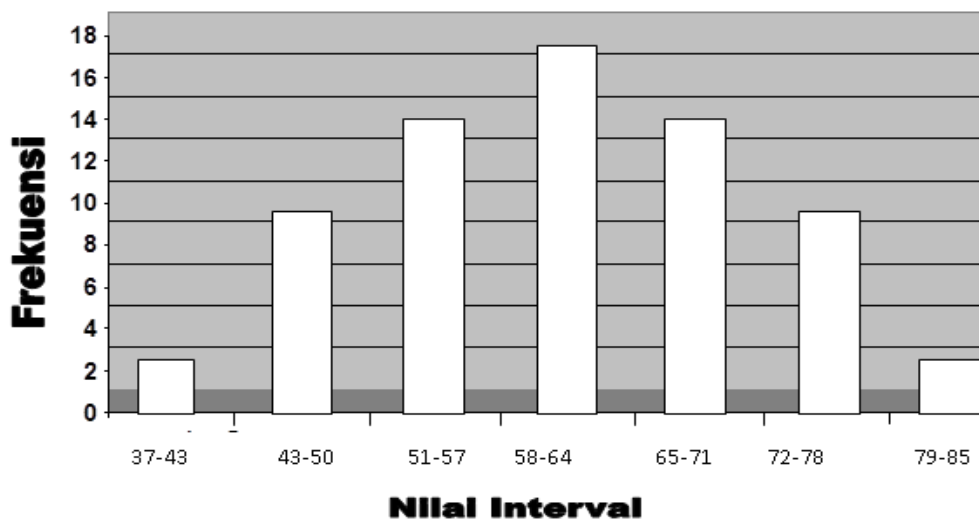
**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi ( n = 67 )**

Interval Nilai	Frekuensi	Prosentase
37 – 43	3	4,48
44 – 50	9	13,43
51 – 57	13	19,40
58 – 64	15	22,39
65 – 71	13	19,40
72 – 78	11	16,42
79 – 85	3	4,48

Sumber : Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tabel distribusi di atas, nilai skor untuk variabel Motivasi dapat dituangkan dalam bentuk histrogram seperti pada gambar berikut :

**Gambar 3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**



Selain itu untuk hasil pengukuran variabel kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut :

- Skor maksimum : 86
- Skor minimum : 38
- Rentangan ( R ) : 48
- Banyaknya kelas ( BK ) : 7
- Panjang kelas ( i ) : 7
- Skor rata – rata : 62,73
- Standar Deviasi : 11,44
- Jumlah Sampel : 67

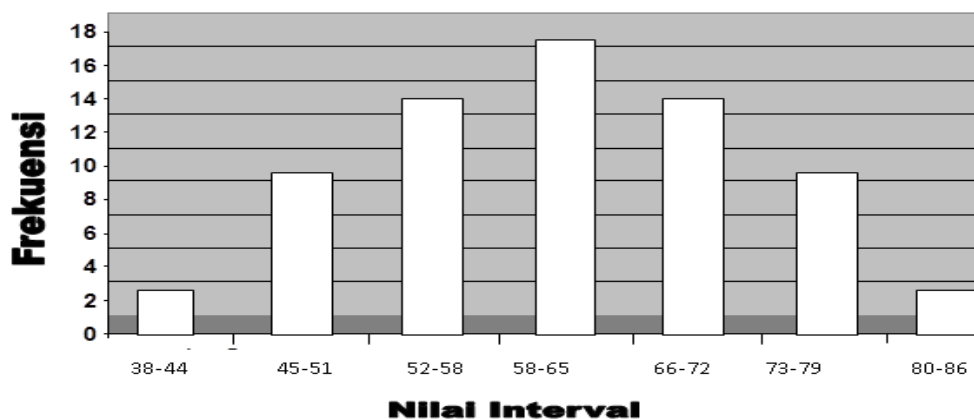
Dari hasil tersebut, nilai skor variabel Kinerja Pegawai dapat dituangkan dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai ( n = 67)**

Interval Nilai	Frekuensi	Prosentase
38 – 44	4	5,97
45 – 51	8	11,94
52 – 58	12	17,91
59 – 65	16	23,88
66 – 72	12	17,91
73 – 79	10	14,93
80 – 86	5	7,46

Berdasarkan tabel distribusi diatas, nilai skor untuk variabel kinerja pegawai dapat dituangkan dalam bentuk histogram seperti gambar berikut :

**Gambar 5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai**



Valid tidaknya data-data dari jawaban yang diberikan responden dapat diketahui dengan menghitung korelasi skor setiap pernyataan dengan jumlah skor variabel. Untuk mengukur korelasinya digunakan rumus Korelasi Product Moment, dengan hasil sebagai berikut :

1. Pengukuran Koefisien Korelasi Instrumen Penelitian variabel Kepemimpinan.
2. Pengukuran koefisien koreasi instrument penelitian variabel kepemimpinan dilakukan dengan mengukur skor setiap pernyataan dengan total skor variabel kepemimpinan dengan keputusan pada tabel 8.

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel 8. maka dilakukan pengecekan pada tabel harga kritis dari r Product Moment dan atau dibandingkan antara t hitung dengan t tabel. Dengan jumlah sampel 67 orang dan interval kepercayaan 95 %, diperoleh nilai kritis r product moment adalah 0,244 dan t tabel sebesar 1,66. Item pernyataan dikatakan valid apabila hasil koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis r product moment, yaitu 0,244 dan atau nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengukuran Koefisiensi Korelasi Instrumen Penelitian**  
**Variabel Kepemimpinan (n = 67)**

No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kriteria Penafsiran	Harga t hitung	Harga t tabel	Keputusan
1	0,565	Cukup tinggi	5,669	1,669	Valid
2	0,556	Cukup tinggi	5,396	1,669	Valid
3	0,783	tinggi	10,165	1,669	Valid
4	0,764	Tinggi	9,558	1,669	Valid
5	0,373	Tinggi	8,781	1,669	Valid
6	0,710	Tinggi	8,142	1,669	Valid
7	0,769	Tinggi	9,707	1,669	Valid
8	0,703	Tinggi	7,974	1,669	Valid
9	0,698	Tinggi	7,869	1,669	Valid
10	0,584	cukup tinggi	5,800	1,669	Valid
11	0,728	Tinggi	8,563	1,669	Valid
12	0,775	Tinggi	9,890	1,669	Valid
13	0,665	Tinggi	7,189	1,669	Valid
14	0,731	Tinggi	8,636	1,669	Valid



No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kriteria Penafsiran	Harga t hitung	Harga t tabel	Keputusan
15	0,793	Tinggi	10,481	1,669	Valid
16	0,717	Tinggi	8,304	1,669	Valid
17	0,657	Tinggi	7,034	1,669	Valid
18	0,770	Tinggi	9,725	1,669	Valid
19	0,611	Tinggi	6,225	1,669	Valid
20	0,675	Tinggi	7,383	1,669	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Pengukuran Koefisien Korelasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi. Pengukuran koefisien korelasi instrumen penelitian variabel disiplin pegawai dilakukan dengan mengukur skor setiap pernyataan dengan total skor motivasi dengan keputusan pada tabel 4.

**Tabel 5**  
**hasil Pengukuran Koefisiensi Korelasi Instrumen Penelitian Variabel**  
**Motivasi (n = 67)**

No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kriteria Penafsiran	Harga t hitung	Harga t tabel	Keputusan
21	0,752	tinggi	9,198	1,669	Valid
22	0,700	tinggi	7,911	1,669	Valid
23	0,727	tinggi	8,530	1,669	Valid
24	0,745	Tinggi	9,016	1,669	Valid
25	0,747	Tinggi	9,052	1,669	Valid
26	0,675	Tinggi	7,383	1,669	Valid
27	0,744	Tinggi	8,972	1,669	Valid
28	0,675	Tinggi	7,380	1,669	Valid
29	0,753	Tinggi	9,223	1,669	Valid
30	0,623	tinggi	6,419	1,669	Valid
31	0,720	Tinggi	8,372	1,669	Valid
32	0,686	Tinggi	7,607	1,669	Valid
33	0,769	Tinggi	9,687	1,669	Valid
34	0,813	sangat tinggi	11,271	1,669	Valid
35	0,710	Tinggi	8,132	1,669	Valid
36	0,843	sangat tinggi	12,642	1,669	Valid
37	0,766	Tinggi	9,597	1,669	Valid
38	0,696	Tinggi	7,825	1,669	Valid
39	0,686	Tinggi	7,610	1,669	Valid
40	0,689	Tinggi	7,663	1,669	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel 5, maka dilakukan pengecekan pada tabel harga kritis dari r Product Moment dan atau mencari t hitung kemudian dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$ . Dengan jumlah sampel 67 orang dan interval kepercayaan 95 %, diperoleh nilai kritis r product moment adalah 0,244 dan nilai t tabel sebesar 1,669. item pernyataan dikatakan valid apabila hasil pada koefisien korelasi memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel. Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan adalah valid.

Pengukuran Koefisien Korelasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai. Pengukuran koefisien korelasi instrumen penelitian variabel kinerja pegawai dilakukandengan mengukur skor setiap pernyataan dengan total skor variabel kinerja pegawai dengan keputusan pada tabel 10.

**Tabel 10**  
**Hasil Pengukuran Koefisiensi Korelasi Instrumen Penelitian**  
**Variabel Kinerja Pegawai (n = 67)**

<b>No. Item Pernyataan</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Kriteria Penafsiran</b>	<b>Harga t hitung</b>	<b>Harga t tabel</b>	<b>Keputusan</b>
41	0,537	Cukup tinggi	5,132	1,669	Valid
42	0,623	tinggi	6,426	1,669	Valid
43	0,744	tinggi	8,976	1,669	Valid
44	0,622	tinggi	6,404	1,669	Valid
45	0,796	tinggi	10,618	1,669	Valid
46	0,696	tinggi	7,818	1,669	Valid
47	0,718	tinggi	8,313	1,669	Valid
48	0,825	Sangat tinggi	11,789	1,669	Valid
49	0,731	tinggi	8,648	1,669	Valid
50	0,764	tinggi	9,555	1,669	Valid
51	0,836	Sangat tinggi	12,297	1,669	Valid
52	0,790	tinggi	10,392	1,669	Valid
53	0,849	Sangat tinggi	12,934	1,669	Valid
54	0,844	sangat tinggi	12,673	1,669	Valid
55	0,827	Sangat tinggi	11,878	1,669	Valid
56	0,716	tinggi	8,280	1,669	Valid
57	0,769	tinggi	9,659	1,669	Valid
58	0,654	tinggi	6,964	1,669	Valid
59	0,527	Cukup tinggi	4,997	1,669	Valid
60	0,604	tinggi	6,115	1,669	Valid

Sumber : hasil penelitian tahun 2016

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi tersebut, maka dilakukan pengecekan pada tabel harga kritis dari r Product Moment. Dengan jumlah tabel 67

orang atau interval kepercayaan 95 % diperoleh nilai kritis  $r$  product moment adalah 0,244 dan atau diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,669. Item pernyataan dikatakan valid apabila hasil koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis  $r$  product moment, yaitu 0,244 dan atau nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan adalah valid.

Analisis kontribusi antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja organisasi ( $Y$ ) memperlihatkan hasil perhitungan yang berarti (signifikan) dan berpengaruh positif. Hubungan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) bersifat signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dapat berlaku secara universal, kontribusi ini terlihat jelas pada perbandingan antara  $t$  hitung  $t$  tabel

Dari hasil pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapat koefisien koelasi ( $r_{yx1}$ ) sebesar 0,334. Nilai pengukuran ini bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam hubungan yang rendah. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan 0,1116 atau 11,16%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh kurang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 11,16%.

Hasil pengujian hipotesis I antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai menghasilkan  $t$  hitung sebesar 2,857 sedangkan  $t$  tabel didapat 1,671. Sehingga dalam pengujian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang penulis ajukan dapat diterima. Dari hasil pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapat koefisien koelasi ( $r_{yx1}$ ) sebesar 0,334. Nilai pengukuran ini bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam hubungan yang rendah.

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan 0,1116 atau 11,16%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh kurang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 11,16%. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan factor yang dapat menentukan dalam mencapai efektivitas suatu organisasi, dimana pemimpin merupakan inti dari manajemen.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan. Sehingga kepemimpinan tersebut perlu terus menerus ditingkatkan sehingga kualitas kerja pegawai di lingkungan DPRD Kabupaten Kuningan dapat meningkat.

Hasil pengujian hipotesis II antara motivasi dengan kinerja pegawai menghasilkan  $t$  hitung sebesar 5,230 sedangkan  $t$  tabel didapat 1,671. Sehingga dalam pengujian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang penulis ajukan dapat diterima.

Dari hasil pengukuran pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai didapat koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,544. Nilai pengukuran ini bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam hubungan yang cukup kuat.

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan angka 0,2962 atau 29,62 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai kuat pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 29,62%.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang dilakukan pimpinan untuk memberikan pengarahan atas pelanggaran yang dilakukan pegawai sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang diterapkan dalam suatu organisasi (Profecto S Sison, 2006 : 399). Dengan demikian maka untuk meningkatkan kinerja pegawai harus pula dirangsang agar motivasinya meningkat. Hasil pengujian hipotesis I antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai menghasilkan  $t$  hitung sebesar 2,857 sedangkan  $t$  tabel didapat 1,671. Sehingga dalam pengujian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang penulis ajukan dapat diterima.

Dari hasil pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapat koefisien korelasi ( $r_{yx1}$ ) sebesar 0,334. Nilai pengukuran ini bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam hubungan yang rendah. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan 0,1116 atau 11,16%. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh kurang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 11,16%.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan factor yang dapat menentukan dalam mencapai efektivitas suatu organisasi, dimana pemimpin merupakan inti dari manajemen. Menurut Tjokromidjojo (1988:182 ) dikatakan bahwa faktor manusia merupakan faktor penentu atau mempunyai kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil data yang diperoleh bahwa kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya dimulai dengan meningkatkan kualitas pemimpinnya.

Hasil pengujian hipotesis II antara motivasi dengan kinerja pegawai menghasilkan t hitung sebesar 5,230 sedangkan t tabel didapat 1,671. Sehingga dalam pengujian ini ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang penulis ajukan dapat diterima.

Dari hasil pengukuran pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai didapat koefisien korelasi ( $r_{x2y}$ ) sebesar 0,544. Nilai pengukuran ini bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan angka 0,2962 atau 29,62 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 29,62%.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang dilakukan pimpinan untuk memberikan pengarahan atas pelanggaran yang dilakukan pegawai sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang diterapkan dalam suatu organisasi (Profecto S Sison, 2006 : 399). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa motivasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian maka untuk meningkatkan kinerja pegawai harus pula dirangsang agar motivasinya meningkat.

Hasil pengujian hipotesis III antara kepemimpinan dan disiplin pegawai dengan kinerja pegawai menghasilkan F hitung sebesar 14,73, sedangkan F tabel didapat 3,15. Sehingga dalam pengujian ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang penulis ajukan dapat diterima. Dari hasil pengukuran pengaruh

variabel kepemimpinan dan variabel Motivasi terhadap variabel kinerja pegawai didapat koefisien korelasi ( $R_{yx1x2}$ ) sebesar 0,561. Nilai pengukuran ini bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam hubungan yang cukup kuat.

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan angka 0,315 atau 31,5%. Sehingga kesimpulannya adalah bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 31,5%.

Dalam kaitanya dengan kinerja pegawai, Davis (1976 : 466) memberikan gambaran bahwa beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam penilaian kinerja pegawai meliputi : penyesuaian diri dengan lingkungan yang berubah-ubah; penghargaan terhadap pegawai; memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai pekerjaan; memelihara hubungan yang baik dalam kelompok kerja; serta melatih dan memberikan konsultasi kepada pegawai. Hal ini sangat berhubungan dengan keberadaan pimpinan dalam suatu organisasi dan motivasi sebagai modal utama dalam meningkatkan pekerjaan.

Kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu (Rivai, 2003 : 33). Hal ini dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yang bisa memberikan arahan guna meningkatkan motivasi dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan jumlah hubungan variabel kepemimpinan terkandung unsur peningkatan motivasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan peningkatan kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama akan meningkatkan kinerja pegawai

## **Kesimpulan**

Dari seluruh uraian di atas mengenai penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan DPRD Kuningan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan dan pengujian diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 11,16%. Dimana koefisien korelasi sebesar 0,334 adalah signifikan untuk taraf signifikan 0,05 dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,31 +$

0,36 X1. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara nyata menentukan dan memberikan sumbangan yang cukup terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang penulis ajukan telah terbukti.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan berarti terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh kuatnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 29,62%. Dimana koefisien korelasi sebesar 0,544 adalah signifikan untuk taraf signifikansi 0,05 dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,10 + 0,54 X2$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini mengandung arti bahwa motivasi secara nyata ikut menentukan dan memberikan sumbangan yang berarti terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian yang penulis ajukan telah terbukti.
3. Hasil penelitian mengungkapkan terdapat pengaruh secara positif dan berarti antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh kuatnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 31,47% Dimana koefisien korelasi sebesar 0,561 adalah signifikan untuk taraf signifikansi 0,05 dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 17,61 + 0,23 X1 + 0,49 X2$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian yang penulis ajukan telah terbukti.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah berhasil mengungkapkan bentuk dan kekuatan pengaruh serta besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## BIBLIOGRAFI

- Arikunto, S. (2003). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Atmosudirdjo, P 1986. *Dasar – dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Davis, Keith & Newstorm, 1990, *perilaku dalam Organisasi Jakarta*, Erlangga
- Gordon, Yudith R, 1993. *A. Diagnostic approach to Organizational Behavior Sciences*. St. Paul: west Publishing Company
- Hadari, N. (2007). *Metode Penelitian Sosial* Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Siagian, SP, 1986. *Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Sugiyono, D. 1997. *Statistika dan Penelz'fian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tjokroamidjoyo, Bintoro, 1995. *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Jakarta, LP3ES.