

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (BATAN)

Nurachman

Amik Bumi Nusantara Cirebon

Email: rachmannur@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh dari Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang diteliti. Penelitian menggunakan pendekatan Explanatory analysis. Setiap variabel yang digunakan pada hipotesis kemudian diamati melalui pengujian hubungan kausal antara variabel Independent terhadap variabel Dependent. Dalam hal ini mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dalam penelitian ini mengkaji hubungan dan pengaruh antara faktor-faktor kepemimpinan dan motivasi pada kinerja pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Program kepemimpinan sangat berpengaruh positif, sehingga relatif kuat dan signifikan terhadap kinerja para Pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan R-Square sebesar 63%. Motivasi berpengaruh positif, relatif cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perolehan R-Square sebesar 42%.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap kegiatan instansi. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia sangat berpengaruh dan akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Tuntutan instansi untuk memperoleh, mengembangkan, berinovasi serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai pada dinamika lingkungan yang selalu dapat berubah.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh positif apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi, serta bersedia bekerja karena memperoleh upah yang sesuai dengan kesepakatan serta memiliki harapan masa depan yang lebih baik. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi beberapa hal diantaranya kepemimpinan dalam organisasi,

dengan kepemimpinan yang mendukung kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata organisasi yang tepat (*Good Governance*) akan terwujud. Hal ini diperoleh dari hasil setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, contohnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, kinerja dan lain-lain.

Kepemimpinan (*Leadership*) dengan kata lain sebagai cara dari seorang pemimpin (*Leader*) dalam mengatur, mendorong dan mengarahkan seluruh unsur organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang dicita-citakan sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Meningkatnya kinerja pegawai ialah tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan semua tujuan organisasi. Peran pimpinan sangat penting agar dapat mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas instansi. Pimpinan harus dapat menentukan kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Mengetahui kebutuhan pegawai maka dapat mencegah timbulnya permasalahan kepegawaian yang ada di lingkungan instansi tersebut.

Faktor motivasi tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna menda'okan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran bila pegawai yang telah memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya berdampak juga pada kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai wajib dibangkitkan agar pegawai dapat memperoleh kinerja yang terbaik.

Selama ini kinerja pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Jakarta dianggap tidak mengalami penurunan ataupun peningkatan hal tersebut disebabkan motivasi kerja para pegawai mengalami penurunan dikarenakan pimpinan sering bersikap angkuh dan arogan, memerintah para bawahan dengan seenaknya, dan selalu memberikan pekerjaan yang sangat banyak kepada bawahan, hal tersebut membuat situasi lingkungan dalam instansi menjadi kurang menyenangkan karena para pegawai merasa tertekan dengan pekerjaan, mereka diforsir untuk selalu bekerja dengan maksimal tetapi tidak mengalami perubahan dalam kompensasi yang diberikan. Dengan situasi yang terjadi, pihak manajemen berusaha mengevaluasi keadaan menjadi lebih baik lagi, karena jika pegawai bekerja dengan giat maka dapat memupuk loyalitas,

dedikasi, moral dan semangat kerja sehingga pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi bagi instansi.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan Explanatory analysis. Artinya setiap variabel yang digunakan pada hipotesis akan diamati melalui pengujian hubungan kausal antara variabel Independent terhadap variabel Dependent. Dalam hal ini mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dalam penelitian ini mengkaji hubungan dan pengaruh antara faktor – faktor kepemimpinan dan motivasi kinerja pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Fenomena tersebut dapat didesain melalui fungsi matematis berikut :

$$\hat{Y} = F (X_1, X_2, \dots, X_n) \text{ model persamaan multivariat, dengan}$$

$$\hat{Y} = F(X), \text{ model persamaan bivariat}$$

Desain model penelitian ini adalah bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN), demikian pula pada hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1.
Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan

Kuesioner	R hitung	R kritis	Kesimpulan
Instrumen No.1	0.829	0.300	Valid
Instrumen No.2	0.750	0.300	Valid
Instrumen No.3	0.711	0.300	Valid
Instrumen No.4	0.718	0.300	Valid
Instrumen No.5	0.802	0.300	Valid
Instrumen No.6	0.780	0.300	Valid
Instrumen No.7	0.641	0.300	Valid
Instrumen No.8	0.605	0.300	Valid
Instrumen No.9	0.791	0.300	Valid
Instrumen No.10	0.909	0.300	Valid
Instrumen No.11	0.684	0.300	Valid
Instrumen No.12	0.759	0.300	Valid
Instrumen No.13	0.712	0.300	Valid
Instrumen No.14	0.821	0.300	Valid

Tabel 2.
Uji Validitas Instrumen Motivasi

Kuesioner	R hitung	R kritis	Kesimpulan
Instrumen No.1	0.661	0.300	Valid
Instrumen No.2	0.623	0.300	Valid
Instrumen No.3	0.734	0.300	Valid
Instrumen No.4	0.634	0.300	Valid
Instrumen No.5	0.665	0.300	Valid
Instrumen No.6	0.841	0.300	Valid
Instrumen No.7	0.780	0.300	Valid
Instrumen No.8	0.767	0.300	Valid
Instrumen No.9	0.751	0.300	Valid
Instrumen No.10	0.842	0.300	Valid
Instrumen No.11	0.882	0.300	Valid
Instrumen No.12	0.751	0.300	Valid
Instrumen No.13	0.842	0.300	Valid
Instrumen No.14	0.737	0.300	Valid
Instrumen No.15	0.661	0.300	Valid

Tabel 3.
Uji Validitas Instrumen Kinerja

Kuesioner	R hitung	R kritis	Kesimpulan
Instrumen No.1	0.732	0.300	Valid
Instrumen No.2	0.766	0.300	Valid
Instrumen No.3	0.791	0.300	Valid
Instrumen No.4	0.703	0.300	Valid
Instrumen No.5	0.679	0.300	Valid
Instrumen No.6	0.848	0.300	Valid
Instrumen No.7	0.904	0.300	Valid
Instrumen No.8	0.746	0.300	Valid
Instrumen No.9	0.891	0.300	Valid
Instrumen No.10	0.779	0.300	Valid
Instrumen No.11	0.747	0.300	Valid
Instrumen No.12	0.892	0.300	Valid
Instrumen No.13	0.753	0.300	Valid

a. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dapat dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan:

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Kepemimpinan	0.766	Reliabel
Motivasi	0.760	Reliabel
Kinerja	0.774	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2010

Berdasarkan table diatas angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pertanyaan yang ada membentuk ukuran *reliabel* yaitu dari variable kepemimpinan, motivasi dan kinerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

b. Pengujian Asumsi BLUE

Sebelum uji hipotesis, hendaknya dilakukan pengujian apakah model yang terbentuk layak digunakan atau tidak, sebagai model yang berperilaku sebagai model prediktor, artinya penduga yang dihasilkan ialah penduga yang benar, tidak bias dan dapat diprediksikan?.

Untuk mengetahui tingkat kelayakan model yang diperoleh dalam suatu hubungan simultan, model dapat diuji dengan menggunakan 4 asumsi *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*). Keempat asumsi tersebut adalah asumsi multikolinearitas, heteroskedasitas, normalitas dan linearitas. Berikut ini adalah pengujian kelayakan model terhadap asumsi-asumsi BLUE (Kutner H. Michael, 2005).

a) Multikolinearitas

Multikolinearitas ialah permasalahan yang terjadi akibat adanya hubungan linear antara variabel bebas yang ditunjukkan oleh adanya derajat kolinearitas yang tinggi. Model regresi yang baik hendaknya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah adanya korelasi pada model regresi antar variabel bebas maka dilakukan uji multikolinearitas, oleh sebab itu pengujian ini hanya dipakai pada hubungan simultan saja. Pengujian terhadap asumsi multikolinearitas dapat dilakukan pula melalui koefisien korelasi (Rho) dari X_1 , dan X_2 yang relatif lemah dibawah 40%. Perhatikan nilai korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi atau sebaliknya

yaitu sebesar 0,265 atau $30\% \leq 40\%$. Hal tersebut menunjukkan tidak terjadi kendala multikolinearitas karena kedua variabel memberikan korelasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 40%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *correlations* berikut ini :

Tabel 5.
Mutikolinearitas
Correlations

		Kepemimpinan	Motivasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,265
	Sig. (2-tailed)	.	,062
	N	75	75
Motivasi	Pearson Correlation	,265	1
	Sig. (2-tailed)	,062	.
	N	75	75

Temuan ini memberikan arti, bahwa variabel kepemimpinan (X1), dan variabel motivasi (X2) memiliki hubungan yang relatif kecil ($27\% < 40\%$), sehingga tidak ditemukan kendala multikolinearitas (saling berkorelasi).

b) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan apabila di peroleh apakah terjadi ketidaksamaan varian pada model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik akan terbebas dari heteroskedastisitas atau dalam arti lain harus homoskedastisitas yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain ialah tetap, pengujian ini hanya dipergunakan pada hubungan simultan saja.

Untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dasar analisisnya (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2005).

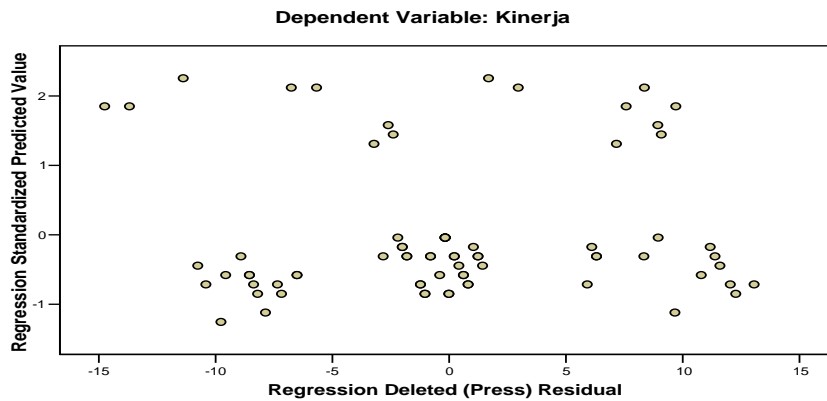
Tabel 6.
Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,242	6,111		13,313	,001
	Kepemimpinan	,633	,099	,623	10,916	,000
	Motivasi	,354	,092	,351	8,581	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

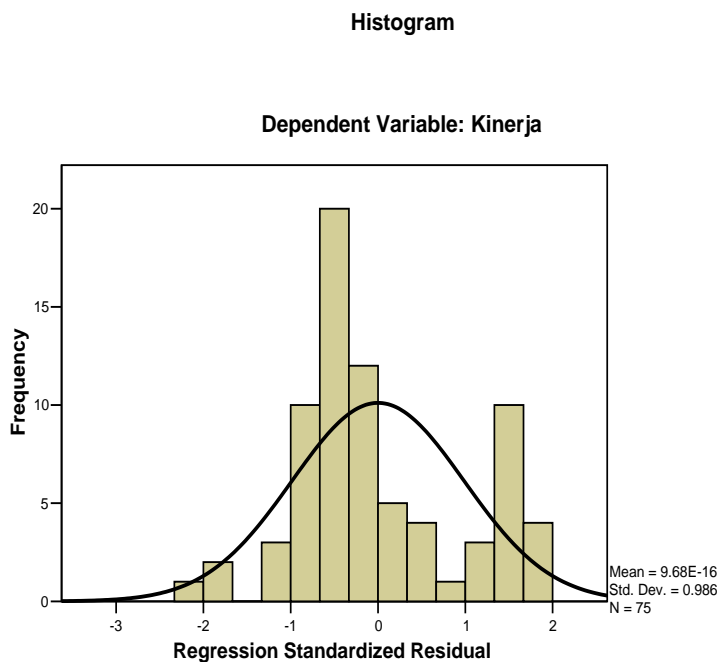
Scatterplot



Berdasarkan data pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED (lihat pada lampiran) dimana sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksi dan X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang menunjukkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

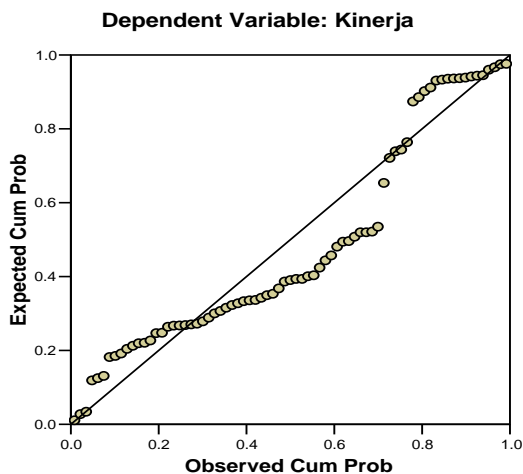
c) Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar di bawah ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan :



Pada grafik berikut normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Selain dengan analisis grafik, dapat dilakukan uji normalitas dengan melihat angka signifikan dari Kolmogorov-Smirnov test, yaitu dengan cara

melakukan uji Kolmogorov-Smirnov pada data residual. Dan hasil uji normalitas terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7.
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52,2933	49,9200	52,2267
	Std. Deviation	7,40849	6,78783	6,82716
Most Extreme Differences	Absolute	,302	,259	,167
	Positive	,302	,117	,167
	Negative	-,158	-,259	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		2,619	2,247	1,443
Asymp. Sig. (2-tailed)		,216	,172	,248

a. Test distribution is Normal.

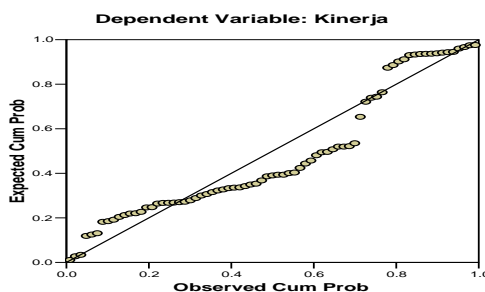
b. Calculated from data.

Dari tabel hasil uji normalitas di atas terlihat bahwa semua variabel berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari signifikansi Kolmogorov-Smirnov test sebesar 0,216 dan 0,172 serta 0,248 yaitu lebih besar dari $\alpha = 0,01$:

d) Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Hubungan antara variabel X dan Y dikatakan linear bilamana laju perubahan dalam Y (Kinerja Pegawai) yang berhubungan dengan perubahan satu satuan X (kepemimpinan dan motivasi) adalah konstan untuk satu jangkauan nilai-nilai. Pada grafik normal plot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi Linearitas :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel 8.
Pengujian Hipotesis Pengaruh Simultan Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN)

No	Keterangan	Parameter	Hasil
1.	Pengaruh yang dihasilkan	Korelasi R= 41%-60% = cukup erat R= 61%-80% = erat R= 81%-100%= sangat erat Kontribusi R2=41%-60% = cukup kuat R2=61%-80% = kuat R2=81%-100%= sangat kuat	Korelasi R= 0,833 (83%) sehingga Korelasi sangat erat. Kontribusi R2= 0,694 (69%) sehingga kontribusi yang diberikan kuat
2.	Prediksi model	Model yang dihasilkan berprediksi positif apabila memiliki koefisien-koefisien yang bernilai positif.	Model yang dihasilkan $=\hat{Y} = 20.242 + 0,633 X1 + 0,354X2 + e$ Dengan demikian, prediksinya positif
3.	Signifikansi	F signifikan untuk $\alpha = 0,01$	Pengaruh yang dihasilkan signifikan dengan F signifikan 0,000 untuk $\alpha = 0,01$

Dengan demikian hipotesis ke 1 (satu), bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi mampu memberikan kontribusi yang positif, relatif kuat dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dengan demikian hipotesis ke 1 (satu), bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi mampu memberikan pengaruh 69%. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa sinergi kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah benar dan sisanya adalah faktor lain yang ter jelaskan dalam penelitian model yaitu tentang kompensasi dan lingkungan kerja

Tabel 9.
Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

No	Keterangan	Parameter	Hasil
1.	Pengaruh yang dihasilkan	Korelasi R= 41%-60% = cukup erat R= 61%-80% = erat R= 81%-100%= sangat erat Kontribusi R2=41%-60% = cukup kuat R2=61%-80% = kuat R2=81%-100%= sangat kuat	Korelasi R= 0, 794 (79%) sehingga Korelasi erat. Kontribusi R2= 0,630 (63%) sehingga kuat
2.	Prediksi model	Model yang dihasilkan berprediksi positif apabila memiliki koefisien positif.	Model yang dihasilkan dengan $\hat{Y} = 12,132 + 0,719X_1 + e$ demikian, prediksinya positif .
3.	Signifikansi	T signifikan untuk $\alpha = 0,01$	Pengaruh yang dihasilkan signifikan dengan t signifikan 0,005 untuk $\alpha = 0,01$

Dengan demikian hipotesis ke 2, bahwa secara parsial variabel kepemimpinan mampu memberikan kontribusi yang positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dengan demikian hipotesis ke 2, bahwa secara parsial variabel kepemimpinan mampu memberikan pengaruh 63%. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa sinergi kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 3.
Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja pegawai

No	Keterangan	Parameter	Hasil
1.	Pengaruh yang dihasilkan	Korelasi R= 41%-60% = cukup erat R= 61%-80% = erat R= 81%-100%= sangat erat Kontribusi R2=41%-60% = cukup kuat R2=61%-80% = kuat R2=81%-100%= sangat kuat	Korelasi R= 0,645 (65%) sehingga Korelasi erat. Kontribusi R2= 0,416 (42%) sehingga kontribusi yang diberikan cukup kuat.
2.	Prediksi model	Model yang dihasilkan berprediksi positif apabila memiliki koefisien positif.	Model yang dihasilkan dengan $\hat{Y} = 9,612 + 0,573X_2 + e$ demikian, prediksinya positif .

3.	Signifikansi	t signifikan untuk $\alpha = 0,01$	Pengaruh yang dihasilkan signifikan dengan t signifikan 0,000 untuk $\alpha = 0,01$
----	--------------	------------------------------------	---

Dengan demikian hipotesis ke 3, bahwa secara parsial variabel motivasi mampu memberikan kontribusi yang positif, relatif cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ke 3. bahwa secara parsial variabel motivasi mampu memberikan pengaruh 42%. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa sinergi motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah benar.

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap tinggi atau rendahnya kinerja Pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara simultan program kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif, relatif kuat dan signifikan terhadap kinerja Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan R-Square sebesar 69% sisanya sebesar 31% yang dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.
2. Secara parsial program kepemimpinan berpengaruh positif, relatif kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan R-Square sebesar 63%.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh positif, relatif cukup kuat dan penting terhadap kinerja para pegawai Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan perolehan R-Square sebesar 42%.

BLIBIOGRAFI

- Algivari. (1997). *Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi dan Non Parametrik Algivari*. Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE-YPKN.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi kasus pada PT. Pei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 124-135.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kutner Micheal H dan Nachtsheim Neter. (2005). *Applied Linear Statistical Model Fifth Edition*. New York: Mc Graw-Hill.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sumarsono, Sonny. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tua, Marihot E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.