



Research Paper Publication  
**Jurnal Ilmiah Manajemen**  
Terminal Informasi Ilmiah

ISSN : 2089-2330

Vol : 10.01.2021  
Hal : 95 - 105

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan**

Farid Wajdi<sup>1</sup>  
Abdul Jalil<sup>2</sup>

ajalil852@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

**Article Info**

Keywords :  
Accounting information,  
MSME performance growth,  
sales, costs, and assets

**Abstract**

*The purpose of writing is to find out and analyze the role of accounting information in increasing the growth of MSME performance in cafe in Palembang. The data analyzed are the results of the interview method with 5 informants namely the owner of UMKM in the culinary field in the form of a restaurant. Data were analyzed using qualitative descriptive analysis. The results showed that accounting information has a role in increasing the growth of MSME performance. This result can be seen that some MSMEs have used accounting information in running their business. From a number of MSMEs studied also showed that they took business actions and decisions using accounting information in accordance with accounting theory, only they were unaware of it. This is because the owner does not have an accounting education background. The improvement in MSME performance growth can be seen from the increase in sales, cost reduction, and the addition of assets to MSMEs that have used accounting information well.*

Abdul Jalil  
ajalil852@gmail.com

**Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.01.2021**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan modal utama yaitu sumber daya manusia. Sudah sejak lama dimaklumi bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau

bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya. Disiplin dalam arti positif seperti yang dikemukakan oleh Hodges dalam Helmi (2016 : 34) mengatakan bahwa: “Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.”

Etos kerja menurut Sinamo dalam Novliadi (2019 : 6), adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisanpenulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja.

Kinerja juga dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Keterampilan yang disebut keterampilan *interpersonal* atau kestabilan emosi yang merupakan modal utama agar dapat mengendalikan diri, mempunyai semangat dan ketekunan yang tinggi untuk memimpin. Kepemimpinan diri sendiri dan orang lain yaitu kemampuan pegawai untuk mengarahkan seluruh komponen kantor untuk mencapai tujuan yang telah digariskan terutama mempersiapkan peserta didik mampu menghadapi kehidupan diri sendiri dan masyarakat. Dengan demikian tujuan akhir Kinerja diarahkan pada keberhasilan penyelenggaraan pendidikan terhadap pembelajaran yang meliputi pembinaan administrasi, kebijakan system dan peraturan kantor, pembinaan/ pendayagunaan pegawai dan pemeliharaan sarana prasarana kantor.

Apabila hal ini dapat terpenuhi maka kinerja pegawai tersebut akan tinggi dan sekaligus dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam rangka memotivasi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja, pegawai diharapkan mengetahui dan memahami mengenai : 1). Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi, 2). Visi, Misi dan sasaran Organisasi, 3). Sistem dan Prosedur Kerja, 4). Tugas pokok yang merupakan tanggung jawabnya, 5). Penghargaan maupun sanksi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan mencoba menuangkan permasalahan ini ke dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa Kepemimpinan dalam suatu organisasi maupun motivasi kerja sangat penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga Kinerja dapat ditingkatkan. Maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Kinerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1996: 503) menerangkan bahwa kinerja mengandung arti : 1. Sesuatu

yang dicapai; 2. Prestasi yang diperhatikan ; 3. Kemampuan kerja. Menurut Yaslis Ilyas (1999: 55) mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Penilaian kerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*Performance Oppraisal*) seorang personel dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja, sering juga disebut dengan kegiatan kilas balik unjuk kerja (*Performance review*) atau penilaian personel (*employee apraisal*) atau evaluasi personel (*employee evaluation*).

Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting, karena penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan dengan pendapat tersebut diatas, tujuan dari penilaian kinerja diarahkan untuk terciptanya suatu pemerintahan yang baik (*good governance*) untuk menciptakan suatu sinergi yang bersifat konstruktif antara pemerintah, swasta dan masyarakat.

### **Teori Kepemimpinan**

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan di dalam proses manajemen. Untuk mengetahui secara mendalam arti dari kepemimpinan dimaksud, kita dapat mengacu pada pendapat para ahli.

Menurut Ryaas Rasyid (2000: 95–96) pemimpin dan kepemimpinan dapat diungkapkan dari definisi-definisi sebagai berikut :

- a. Pemimpin secara sederhana bisa didefinisikan sebagai seorang yang terus menerus, membuktikan bahwa ia mampu mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain, lebih dari kemampuan mereka (orang lain itu) mempengaruhi dirinya.
- b. Kepemimpinan adalah konsep yang merangkum berbagai dari interaksi pengaruh antara pemimpin dengan pengikut dalam mengejar tujuan bersama.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (dalam Cecep Sutiawan, 2001: 56) bahwa dalam kepemimpinan organisasi terdapat 4 (empat) sistem atau gaya dasar kepemimpinan, secara ringkas terdiri dari :

1. Otokratik Eksploatif, yaitu manajer mengambil semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memerintahkan, biasanya mengeksploitasi bawahan untuk melaksanakannya.

2. Otokratik Penuh Kebijakan, yaitu manajer tetap menentukan perintah-perintah kerja, tetapi bawahan diberi keleluasaan dalam pelaksanaannya dengan suatu cara Paternalistik.
3. Partisipatif, yaitu manajer menggunakan gaya konsultatif meminta masukan dan menerima partisipasi dari bawahan, tetapi tetap menahan hak untuk membuat keputusan final.
4. Demokratik, yaitu manajer memberikan berbagai pengarahan kepada bawahan tetapi memberikan kesempatan partisipasi total dan keputusan dibuat atas dasar konsensus dan prinsip mayoritas.

Apabila dikaitkan dengan gaya kepemimpinan di Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berlaku harusnya sesuai dengan Falsafah Pancasila, yaitu mengikuti gaya partisipatif atau gaya demokratis dengan menekankan pada pemberian motivasi yang positif dengan disertai perhatian yang besar terhadap faktor manusia.

### **Perilaku Kepemimpinan**

Berbagai pengamatan terhadap perilaku kepemimpinan politik dan pemerintahan di dunia, bisa ditampilkan adanya empat karakter kepemimpinan yang berbeda satu sama lain Rasyid ( 2000: 107–116) :

1. Kepemimpinan yang sensitif.  
Kemampuan untuk secara dini memahami dinamika perkembangan masyarakat mengerti apa yang mereka butuhkan, mengusahakan agar ia menjadi pihak yang pertama yang memberi perhatian terhadap kebutuhan itu. Selain itu mampu mengkomunikasikan kepada masyarakat tentang adanya kepedulian pemerintah atas kebutuhan mereka, seraya menjelaskan mengapa kebutuhan itu belum dipenuhi.
2. Kepemimpinan yang Responsif  
Kepemimpinann yang responsif lahir berhadapan dengan masyarakat yang cenderung lebih aktif. Sang pemimpin lebih banyak berperan menjawab aspirasi dan tuntutan masyarakat yang disalurkan melalui berbagai media komunikasi.
3. Kepemimpinan yang Defensif  
Karakteristik kepemimpinan ini berbeda dibandingkan dua karakter sebelumnya. Ia ditandai oleh sikap egoistik, merasa paling benar walaupun pada saat yang sama memiliki kemampuan argumentasi yang tinggi dalam berhadapan dengan masyarakat. Komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat cukup terpelihara, tetapi pada umumnya Pemerintah selalu, mengambil posisi sebagai pihak yang lebih besar, lebih mengerti, dan karena itu keputusan dan penilaiannya atas sesuatu isu lebih patut diikuti masyarakat.
4. Kepemimpinan yang Represif.  
Karakter kepemimpinan ini cenderung sama egois dan arogannya dengan karakter yang defesif, tetap lebih buruk lagi karena tidak memiliki kemampuan argumentasi dan justifikasi di dalam mempertahankan keputusan atau penilaiannya terhadap isu ketika berhadapan dengan masyarakat monopoli atas kebenaran dilakukan secara telanjang, tanpa rasa malu sama sekali, dalam benak sang pemimpin, kekuasaan identik dengan kebenaran sehingga besar suatu kekeuasaan, semakin besar pula kebenaran yang dimilikinya. Akibatnya, ia mudah curiga dan cemburu kepada setiap orang atau masyarakat yang kritis atau yang memiliki potensi untuk naik sebagai lawannya, karena mereka dianggap sebagai ancaman terhadap kebenaran.

### **Teknik Kepemimpinan**

Sebagaimana telah diuraikan, kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan dan mengarahkan orang dengan seni, dengan tehnik tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dalam rangka mengerakkan dan mengarahkan orang-orang tersebut diperlukan tehnik-tehnik kepemimpinan.

Tehnik kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan tehnik serta sikap pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta praktek organisasi yang meliputi konsep-konsep pemikiran, perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakai serta kemampuan fisik untuk mewujudkan kepemimpinannya. Tehnik kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan tehnik serta sikap pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta praktek organisasi yang meliputi konsep-konsep pemikiran, perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakai serta kemampuan fisik untuk mewujudkan kepemimpinannya.

### **Motivasi**

Motivasi kerja merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya, serta nilai kerja dalam organisasi. Pemimpin harus dapat mendorong anggotanya agar dapat melaksanakan tugas, dan untuk itu diperlukan tehnik memotivasi.

Upaya membangkitkan kerja pada seseorang bukan hanya dilakukan melalui gaji atau upah yang tinggi saja. Masih banyak cara untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, antara lain dengan penghargaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan karakteristik tersebut dari atas dapat disimpulkan bahwa motif adalah daya dorong yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu; motivasi adalah suatu proses atau usaha untuk mengarahkan sikap tingkah laku atau tindakan yang didorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.**

Serangkaian teori yang dikemukakan dapat ditegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan adalah tingkat keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi setiap pengikutnya untuk melakukan aktivitas sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan pimpinan yaitu menciptakan stabilitas, integritas, voluntaritas dan prestasi (achievement) atas sasaran administrative dan edukatif.

### **Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja**

Ketiga teori yang dikemukakan oleh kelompok Humanitis diatas, maka posisi motivasi berprestasi dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Pertama, pada teori maslow, motivasi berprestasi dimulai dari hirarkie ke 3 sampai aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan puncak motivasi dan prestasi dari seseorang. Kedua, pada teori Herzberg, motivasi berprestasi berada pada faktor satisfier. Ketiga, pada teori alderfer, motivasi berprestasi terkandung dalam kebutuhan berinteraksi dan kebutuhan untuk berkembang.

Kesimpulan yang dimaksud motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional, indicator dari aktualisasi diri adalah dedikasi, bertanggung jawab, independensi, percaya diri dan kepuasan pribadi.

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Peranan dan fungsi melekat dalam diri pemimpin di antaranya adalah memotivasi para pegawai agar mampu mencapai apa yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap hubungan antara atasan dan bawahan serta faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi tugas-tugas seorang pemimpin. Salah satu pengaruhnya adalah terjadinya perasaan tentram, yang menciptakan hubungan yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan yang harmonis dan kerjasama yang baik akan menimbulkan kekuatan yang saling mempengaruhi antar pimpinan dan bawahan, demikian juga antara bawahan dan rekan sejawat, antar pimpinan dan pimpinan yang lebih tinggi.

Seorang pemimpin tidak hanya memikirkan bagaimana untuk mencapai tugas yang telah ditetapkan organisasi, tetapi juga mampu untuk memberikan perhatian, kesejahteraan dan sebagainya demi terpenuhinya keinginan bawahan, sehingga secara bersama-sama bawahan tersebut mampu memberikan kontribusi yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pimpinan.

## **Hipotesis**

Dari kerangka pemikiran diatas penulis mengajukan hipotesis penelitian.

Dengan rumusan sebagai berikut :

1. Besarnya Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan ditentukan oleh kepemimpinan.
2. Besarnya Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan ditentukan oleh motivasi
3. Besarnya Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan ditentukan secara bersama-sama oleh Kepemimpinan dan motivasi pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data adalah unsur utama dan penting dalam suatu penelitian sebagai suatu sumber informasi yang dapat diolah untuk mendukung dan menjelaskan terhadap pertanyaan yang telah dirumuskan dan diidentifikasi dalam penelitian ini.

Teknik atau cara pengumpulan data dilakukan dengan :

- a. Teknik Dokumenter (*secondary sources*), yaitu pengumpulan data dan informasi sekunder yang berhubungan dengan masalah penelitian. Data dan informasi tersebut berupa perundang-undangan, peraturan pemerintah, dokumen, laporan dan sebagainya.
- b. Teknik kuesioner (Questionnaire), yaitu pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan, angket atau kuisisioner kepada para responden yang telah ditetapkan disertai petunjuk pengisian pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dan diisi, pengisian pilihan bersifat *netral* dan *obyektif* sesuai penilaian responden. Sifat pertanyaan tertutup yaitu pilihan jawabannya telah disediakan.
- c. Teknik Wawancara, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi guna melengkapi informasi guna melengkapi data yang belum diperoleh

dari kedua teknik tersebut di atas, disamping itu wawancara dapat dijadikan alat kontrol terhadap data yang dianggap meragukan.

- d. Teknik Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti pada focus penelitian dengan mencatat, mengadakan pertimbangan dan penilaian.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan yaitu sebanyak 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan pengambilan sample dengan menggunakan sensus. Jumlah sampel yang diambil adalah sampel jenuh yaitu sebanyak 100 orang pegawai tetap Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan.

### Teknik Analisa Data

#### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan suatu instrumen, tentunya instrumen tersebut harus dalam keadaan valid dan reliabel karena kadang-kadang instrumen akan menurun keakuratannya di dalam pengukuran sehingga sering terjadi suatu alat harus ditera terlebih dahulu sebelum digunakan dan untuk mendapatkan ciri-ciri alat ukur yang baik perlu dilakukan uji validitas (keabsahan) dan uji reabilitas (keandalan) terhadap alat ukur tersebut.

#### Uji Validitas

Penelitian ini, akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas agar instrumen yang digunakan terbukti keakuratannya. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika hasil pengukurannya dapat mengungkapkan suatu yang menjadi tujuan awal. instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2003: 137). Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2003: 143) dilakukan dengan cara menakorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. kemudian akan dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Pearson (*Product Moment*), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara X dan Y  
 X : Jumlah skor rata-rata variabel bebas (X)  
 Y : Jumlah skor rata-rata variabel terikat (Y)  
 n : Jumlah responden

Syarat minimum untuk dianggap dapat memenuhi syarat adalah jika nilai korelasi  $r \geq 0,3$ . dan sebaliknya, apabila korelasi antar butir dengan skor total kurang 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid Sugiyono (2003: 143).

### Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Realibel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metoda *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan menggunakan rumus *Spearman-Brown*, yaitu :

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

$r_i$  = reabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi Product Moment antara belahan (ganjil-genap) atau (awal - akhir).

Analisis dilakukan dengan cara membagi dua semua item dalam variabel tersebut. Misalnya kelompok item ganjil dengan item genap atau membagi sama semi pertanyaan terdasarkan nomor urut item perkanyaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data untuk regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.12.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 7.877 + 0.352X_1 + 0.384X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi diatas disimpulkan sebagai berikut :

1. Jika koefisien variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0.352 artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), sehingga kepemimpinan akan meningkatkan kinerja.
2. Jika koefisien variabel motivasi ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0.184 artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), sehingga motivasi akan meningkatkan kinerja.

### Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yang tersusun dalam model persamaan regresi terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan koefisien

determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Korelasi dan koefisien determinasi menjelaskan : (Ghozali:2012:97)

1. Jika Nilai  $R^2$  lebih kecil atau sama dengan 0 ( nol ) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.
2. Sebaliknya jika nilai yang mendekati angka 1 ( satu ) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Hasil pengolahan data korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.817	.804	1.953

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13, nilai R sebesar 0.929<sup>a</sup> dan mendekati angka 1 yang berarti mempunyai hubungan yang erat maka  $R^2$  dari kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan semua variasi dari variabel kinerja karyawan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan sebesar 81.7% dan ada 18.3% dijelaskan oleh variabel lain. Menurut Gibson (2008:123) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor dari individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.
2. Faktor dari psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.817 dan mendekati angka 1 maka kepemimpinan dan motivasi mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan sebesar 81.7%. Berikut ini akan diuraikan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan**

Hipotesis pertama disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan. Hipotesis ini sejalan dengan pernyataan Gerry Gilen (Edison:2016) bahwa, ada korelasi yang kuat antara keberhasilan sistem promosi pegawai, ekspektasi kepuasan kinerja dan peningkatan semangat pegawai

dengan kompetensi dan umpan balik terhadap efektifitas pemimpin dalam mengelola bagiannya. Hal ini ditinjau dari gaya kepemimpinan yang berfikir strategis. Hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu oleh Peter Lok (2004) dan Yulianto (2014).

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan** Berdasarkan hasil pengolahan data uji probabilitas t-statistik diperoleh :

- Nilai  $t_{hitung}$  2.7226 >  $t_{tabel}$  1.66071 dengan tingkat signifikan Sebesar  $\alpha = 0.004$  berarti tingkat signifikan  $\alpha < 0.05$  maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima.
- Nilai beta untuk Motivasi sebesar 0.384 dan beta untuk Motivasi sebesar 0.352 artinya bahwa nilai beta dari variabel motivasi lebih besar dari variabel kepemimpinan maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Lia Fuziah (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian juga dengan variabel lainnya yaitu motivasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan.**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $F_{hitung}$  8.09 >  $F_{tabel}$  3.94 dengan tingkat signifikan Sebesar 0.004<sup>b</sup> karena nilai signifikan  $\alpha < 0.05$  maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa Hipotesis 3 : Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Karyawan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima.

Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fajar Apriani (2009) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Kepemimpinan memiliki hubungan dengan motivasi dan kinerja karyawan sesuai dengan pendapat dari Dr. Emron Edison, etc (2016:158) Karyawan yang memiliki atasan yang baik maka motivasinya jauh lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang tidak memberikan atasan yang tidak baik dan hanya mementingkan diri sendiri. Jika motivasi meningkat pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan ditentukan oleh

- kepribadian, kemampuan dan pendidikan pemimpin.
2. Besarnya pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan ditentukan oleh dorongan intrinsik dan dorongan ekstrinsik pegawai.
  3. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan ditentukan oleh dimensi-dimensi Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai secara bersama-sama.

### **Saran-Saran**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Pegawai memiliki tingkatan yang cukup baik dan berpengaruh pada Kinerja mereka. Hubungan antara Motivasi Pegawai ini dengan Kinerja adalah positif dan signifikan dengan demikian, diharapkan para pimpinan ataupun Kepala Kantor mampu meningkatkan Motivasi Pegawai. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan faktor ini adalah dengan memberikan pelatihan dan meningkatkan komunikasi..
2. Pimpinan juga diharapkan mampu meningkatkan Pengetahuan tentang peranan pimpinan serta pengetahuan lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gray,E.,et al. (2002), Pengantar Evaluasi Proyek, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Danim, Sudarwan(2000), Pengantar Studi Penelitian Kebanyakan, Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Islamy, M:Irfan(2001), Prinsip prinsip Perumusan Kebijakan Negara, Jakarta:Bumi Aksara
- Juliantoro, Dadang (2000), Arus Bawah Demokrasi. Otonomi dan Pemberdayaan Desa, Yogyakarta:Lapera Pustaka Utama
- Marthaliaa, Debby. "Korelasi Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru SMA Karya Sehati Palembang." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 16.4: 212-221.
- Muhajir.,(2000), Metode Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Raka serasin.
- Nazir, Moh., (2000), Metodologi Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution.,(2000), Method Research (Penelitian ilmiah), Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Nisjar K. Dan Winardi (1997), Teori Sistem dan Pendekatan Sistem, Bandung: Mandar Maju
- Sihotang, Arga, and Yos Karimudin. "PENGARUH LULUSAN PERGURUANTINGGI DAN TENAGA KERJA TERAMPIL TERHADAP TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA PALEMBANG." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 9.02 (2020): 62-72.
- Silalahi, Ulbert.,(2002), Studi Tentang Ilmu Administrasi, Bandung: Algensindo Ofset.
- Sugiyono.,(1999),1vletode Penelitian Administrasi, Bandung, Alfabeta Bandung.
- Wahab, Solichin Abdul, (1997), Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Wadji, Farid, and Zulkifli Djamin. "The Relationship between E-Service Quality and Ease of Use on Electronic Customer Relationship Management (E-CRM) Performance Mediating by Brand Image." *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* (2021): 9-19.
- Zaidan, N., Supriadi, A., Farid, W., Senen, H. M., Ali, S., & Windiarso, S. (2019). THE INFLUENCE OF MANDIRI SHARIA BANK SAVINGS PROMOTION ON INTEREST SAVING PEOPLE OF PALEMBANG CITY. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 88(4).