

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19

Robi Allami, Sri Nuringwahyu, Dariz Zunaidah

Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl.MT Haryono No. 193, Malang, 65144, Indonesia

Email: ubaidrobbiallamin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid 19 yang ada di sebuah Intansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Malang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS 25for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan perhitungan uji t yaitu tabel $(6,683) > (2,052)$. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan perhitungan uji t tabel $(9,405 > 2,052)$. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil uji F diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $151.348 > 2,58$.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance during the covid 19 pandemic in an agency ot Malang City Disaster Management Agency. This research method uses quantitative method. The method of data collection is by using primary data with a questionnaire technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the IBM SPSS 25 for windows program.

The results of this study indicate that partially the leadership variable has a significant effect on employee performance, this is indicated by the results of a significance level of $0,000 < 0,05$ and the t test calculation is table $(6,683) > (2,052)$. The work motivation variable has a partial attect on employee performance, this is indicated by the results of the significance level of $0,000 < 0,05$ and the calculation of the t test table $(9,405) > (2,052)$. Leadership and work motivation variables show a simultaneous effect on employee performance, as evidenced by the F test results obtained a significance of $0,000 < 0,05$ with F count $> F$ table that is $151,348 > 2,58$.

Keywords : Leadership, Work Motivation, and Employee Performance

Pendahuluan

Penanggulangan bencana wabah covid -19 ini dibutuhkan kesiap-siagaan yang tinggi, sinergi antara elemen masyarakat dan pemerintah. Pada situasi saat ini Pusdalop Badan Penanggulangan Bencana Kota Malang mempunyai peranan penting dalam memberikan dukungan dalam kegiatan pengumpulan informasi kebencanaan dan dukungan pelaksanaan tanggap darurat.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimasa pandemi dimana semua intansi dunia kerja berjalan melambat, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang bisa memberdayakan karyawan. Karyawan menjadi roda penggerak di intansi kerja agar visi, misi serta tujuan dapat terwujud. Untuk itu, banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

Dalam menjalankan setiap tugas dilapangan dibutuhkan motivasi dari seorang pimpinan. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil intregrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada

proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003:77).

Berbagai usaha telah dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum memuaskan terhadap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diemban oleh seorang karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara parsial pada BPBD Kota Malang?
2. Adakah Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara simultan pada BPBD Kota Malang?
3. Adakah Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara dominan pada BPBD Kota Malang?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, meliputi :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara parsial pada BPBD Kota Malang.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara simultan pada BPBD Kota Malang.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara dominan pada BPBD Kota Malang.

Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

- a. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPBD Kota Malang dimasa pendemi covid 19 dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.
- b. Manfaat Praktis
 1. Bagi pembaca
Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberi dorongan untuk motivasi bagi karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi intansi BPBD Kota Malang.

Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan

Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivinya

(Mangkunegara,2008:93).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam Samsuddin (2018: 75) kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat aatau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8)

penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini menggunakan metode survey yaitu penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Untuk mengetahui hubungan antar variabel serta pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja (*variabel independen*) terhadap kinerja karyawan (*variabel dependent*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kota Malang yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tekni *sensus*. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam instansi yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang.

Teknis Analisis Data

Penelitian menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial bertujuan untuk mengolah, menyajikan, menginterpretasikan, serta menganalisis data yang di dapat dari di lapangan sehingga pembaca dapat mengetahui dan memahami hasil penelitian ini. Pada analisis deskriptif data kuesioner akan diolah dan diinterpretasikan melalui perhitungan statistik menggunakan *software* SPSS versi 25. Data yang diolah selanjutnya akan disajikan dan diinterpretasikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan pembaca memahami hasil penelitian. Metode analisis inferensial dapat digunakan untuk menganalisis data sampel yang diperoleh dari banyaknya populasi sehingga bisa menghasilkan kesimpulan.

Uji Instrumen Data

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai *r table*, untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0,5. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018:51). Uji reliabilitas dengan bantuan SPSS dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronback Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018:46)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolineritas.

Uji Analisis Data

Persamaan regresi yang diinterpretasikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

e = error

Dalam analisis regresi berganda dilakukan melalui:

1. Uji Koefisien Determinasi (R Kuadrat)
Menurut Ghazali (2018: 97) koefisien determinasi adalah koefisien yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Kecilnya nilai koefisien determinasi menggambarkan bahwa keterbatasan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan Variabel terikat (dependen). Karena besar nilai koefisien (angka 1) itu determinasi

menunjukkan variabel-variabel bebas (independen) dapat digambarkan semua informasi untuk memprediksi Variabel terikat (dependen)

2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis tersebut dimaksudkan untuk mengetahui sebuah takaran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara (Ghazali, 2018:98). Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka H_0 ditolak.
- b) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

3. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018: 98) uji statistik t juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

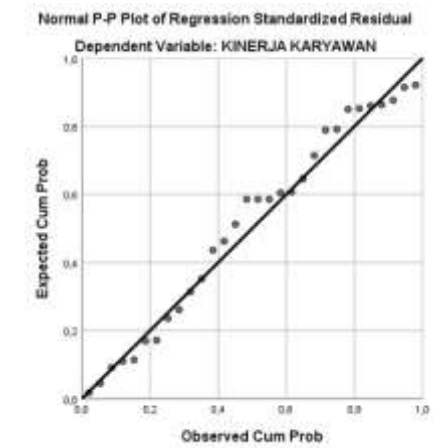
- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima.

- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas P-Plot



Gabar 1. Normalitas P- Plot

Pada penelitian diatas terlihat bahwa terdapat penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal maka model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk menguji data lebih akurat peneliti melakukan pengujian dengan memakai metode *non parametric one sample Kolmogorov –Smirnov (one sample K-S)*.

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28639486
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,072
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^a
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,724 ^a
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,713
		,736

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Tabel 1. Kolmogorov-Smirnov Test

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode *non parametric one sample Kolmogorov – Smirnov (one sample K-S)* memiliki signifikansi 0,724 lebih besar (>) dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-	2,918			
		4,191		-1,436	,162	
	KEPEMIMPINAN	,314	,047	,448	6,683	,000
	MOTIVASI KERJA	,676	,072	,630	9,405	,000

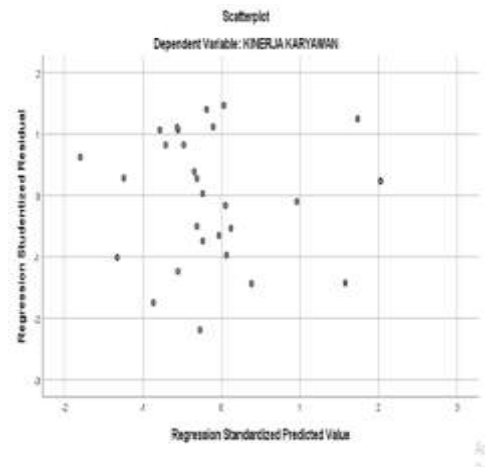
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel2. Multikolinearitas Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 19 dapat dilihat bahwa nilai VIF kepemimpinan dan motivasi kerja masing-masing adalah 1,479 dan nilai tolerance 0,676 maka dapat dinyatakan bahwa model

regresi ini tidak ditemukan atau bebas dari multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas Scatterplot

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

e. Uji Heteroskedastisitas Statistik

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2,406	1,459		1,649	,111
	KEPEMIMPINAN	,029	,023	,271	1,254	,221
	MOTIVASI KERJA	-,078	,036	-,471	2,182	,038

a. Dependent Variable: ABS

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen yaitu kepemimpinan sebesar 0,221 dan motivasi kerja sebesar 0,038. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini variabel kepemimpinan (X1) dan terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja (X2) karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

2. Uji Stastistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4,191	2,918		-1,436
	KEPEMIMPINAN	,314	,047	,448	6,683
	MOTIVASI KERJA	,676	,072	,630	9,405

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 4. Uji Coefficients Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\text{atau } -4,191 + 0,314 X_1 + 0,676 X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna:

1. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,314, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,314%. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa

nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik.

2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,676, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,676%. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik.

Koefisien standar (*standardized Coefficients*) pada tabel di atas, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), terhadap kinerja karyawan (Y). Dari kedua variabel tersebut di atas maka dapat dilihat besarnya konstanta -4,191 kepemimpinan (X₁) = 0,314 motivasi (X₂) = 0,676. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X₂) mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan (X₁) yang

memiliki pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan (Y).

kota Malang dimasa pandemi covid19 dan hipotesis dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji-t)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
1		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-4,191	2,918			-1,436	,162
	KEPEMIMPINAN	,314	,047	,448		6,683	,000
	MOTIVASI KERJA	,676	,072	,630		9,405	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 5. Uji t-Variabe

Adapun interpretasi dari hasil uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel diatas didapatkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu, $6,683 > 2,052$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPBD kota Malang dimasa pandemi covid 19 dan hipotesis dapat diterima.
2. Nilai t untuk variabel motivasi kerja pada tabel 25 memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu, $9,405 > 2,052$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPBD

2. Uji Simultan (uji-F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	538,010	2	269,005	151,348
	Residual	47,990	27	1,777	,000 ^b
	Total	586,000	29		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan table 6. uji simultan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan F hitung > F tabel yaitu $151,348 > 2,58$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien korelasi (R) sebesar 0,958 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen karena mendekati angka satu.
- 2) Koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,912 yang artinya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan mempengaruhi variabel dependen sebesar 91,2% dan sisanya yaitu 8,8%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = -4.191 + 0.314X_1 + 0.676X_2$ Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0.314, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0.314. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diunjukkan dengan nilai t hitung $6,683 > 2,052$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = -4,191 + 0,314X_1 + 0,676X_2$ Semakin tinggi variabel motivasi maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila motivasi baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,676, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan motivasi sebesar 0,676. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Karyawan Secara Simultan
Berdasarkan *probabilitas* pada tabel di atas, F_{hitung} sebesar 151.348 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari level *significance* yang digunakan yakni sebesar 0,05 maka tolak H_0 dan H_1 diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan dapat diterima.

4. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Dominan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) dengan demikian variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel X_2 (Motivasi Kerja) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_2 bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan BPBD, sehingga berpengaruh positif terhadap pengembangan sektor perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada karyawan

BPBD kota Malang dimasa pandemi covid 19 dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, studi pada Pusdalops BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kota Malang dimasa Pandemi Covid 19 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui bahwa uji t_{hitung} kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 6.683 dengan t_{tabel} 2.052 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.683 > 2.052$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Malang dimasa pandemi covid 19 Terbukti dengan hasil uji t_{hitung} motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 9.405 dengan t_{tabel} 2.052 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.405 > 2.052$) dan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh

secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kota Malang dimasa pandemi covid 19. Terbukti dengan hasil uji F diperoleh $\text{Sig. } F \ 0,000 < 0,05$ dengan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 151.348 > 2,58$ maka hipotesis dapat diterima bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel terikat yang dianalisis seperti yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel yang dominan adalah motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan BPBD Kota Malang dimasa pandemi covid 19 karena memiliki nilai koefisien regresi (Beta) 0.630 dibandingkan dengan nilai (Beta) dari variabel kepemimpinan 0.448. Hal ini disebabkan karena perusahaan mampu menjadikan motivasi kerja untuk karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan hal utama yang perlu diperhatikan dan dijadikan tolak ukur yang lebih baik oleh pimpinan dalam membuat kebijakan di perusahaan, sehingga hal tersebut akan

mempengaruhi kinerja karyawan dimasa pandemi covid 19.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A. Shadare, Oluyesi dan Hamed T, Ayo. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. ISSN 1450-2275 Issue 16
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan" (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- _____.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- _____. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. 2003. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Wikipedia. 2021. *Pandemi Covid-19 di Indonesia*