

Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Batu)

Rusdiana*)
Pardiman**)
Restu Millaningtyas***)

Email : rusdiana.azrul@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine: The influence of leadership, motivation, and salary. The influence of leadership on employee performance, 1) The influence of motivation on employee performance, 2) The effect of salary on employee performance, 3)

This study uses quantitative methods with descriptive and inferential analysis. The number of samples used was 50 employee respondents at the Batu District Office, Batu City. The data sources used are primary and secondary sources. Data collection used a questionnaire with a Likert scale measurement while the analysis used was an instrument test, normality test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination (R²) with SPSS 16.0 tools. the results of the study show that leadership greatly influences employee performance because good leaders will provide good facilities to employees so that employees have a strong desire to remain as members of the organization in the Batu District Office, Batu City.

Keywords: *Leadership, Motivation, Salary and Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas perbuatan membantu, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (Republik Indonesia. Undang-Undang No 32 Tahun 2004)

Kecamatan menurut Peraturan Pemerintah No.17, (2018) bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat, di pimpin oleh Camat. Camat menurut pasal 10 bertugas sebagai menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum; mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum; mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah; mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum; membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur desa, melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan; dan Pelaksanaan pelayanan perizinan dan non perijinan di wilayah kecamatan.

Pelaksanaan tugas Camat dibantu oleh Aparatur Sipil Negara dan atau Pegawai Non ASN. Keberhasilan dalam menjalankan tugas salah satunya adalah tingkat kinerja pegawai mengingat pentingnya kinerja Pegawai bagi sebuah Lembaga oleh karena itu penelitian ini mengkaji tentang kinerja Pegawai di Kecamatan Batu. Kecamatan Batu merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kota Batu Malang Provinsi Jawa Timur, dalam menjalankan tugas disesuaikan dengan job diskripsi Camat, Kasi-kasi sampai pegawai disesuaikan dengan struktur organisasi di Kecamatan Batu dalam menjalankan tugas, sangat mengedepankan budaya kekeluargaan dan bersinergi antar Camat, kasi dan Pegawai begitu juga sebaliknya.

Sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi seorang pemimpin mempunyai peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang ingin dicapai. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Melihat betapa pentingnya peran dari seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang berkembang seiring dengan arus globalisasi agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karna dengan adanya motivasi yang tinggi kemungkinan besar pegawai untuk mencapai prestasi kerja akan semakin besar, hal ini terlihat di hampir seluruh kantor kecamatan Batu. Para aparatur bekerja dengan disiplin, cepat dan tepat. Fakta ini, peneliti dapatkan dari kunjungan yang peneliti lakukan ke kantor Kecamatan Batu.

Namun disisi lainnya peranan pemimpin kurang maksimal dalam mengarahkan Pegawai sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik, dan kurang terstruktur, demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian yang tinggi juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, selain itu pula pemimpin harusnya lebih tau kepada keadaan pegawai agar lebih mudah memberikan motivasi sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti kurang disiplin masuk kerja, kompensasi yang kurang memadai sehingga mengurangi motivasi kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian reward atau penghargaan yang hampir tidak pernah ada sering membuat pegawai tidak puas dengan hasil kerja. Sedangkan jika dilihat dari faktor intern yakni belum ada kematangan dari pribadi pegawai itu sendiri dan harus perlu adanya pelatihan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai, tingkat Pendidikan sudah sesuai standar Pendidikan tetapi ada beberapa yang masih menempati posisi yang tidak sesuai dengan bidang ilmu dalam kepegawaian.

penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan terhadap Motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kompensasi.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai**” (studi kasus pada Kantor Kecamatan Batu Kota Batu).

Tujuan Penelitian

- Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan gaji terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.
- Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.
- Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.
- Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal yang telah di uraikan di atas maka, penelitian ini di harapkan mampu memberi manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan maupun untuk menambah informasi terkait manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Menggunakan metode kepemimpinan, motivasi, dan gaji dalam menciptakan kinerja yang baik dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan oleh Camat Batu.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016:65) menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dengan kesungguhan waktu.

Kepemimpinan

Berdasarkan Penelitian Harahap dan Khair (2020) meneliti tentang “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan terhadap Motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kompensasi.

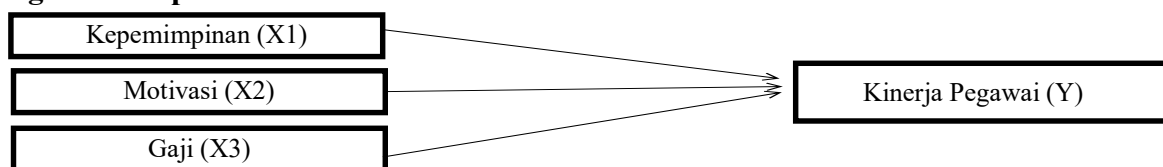
Motivasi

Berdasarkan Penelitian Harahap dan Khair (2020) meneliti tentang “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan terhadap Motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kompensasi.

Gaji

Berdasarkan Penelitian (Gafur, A., Yusuf, M., & Kusumayadi, 2022) meneliti tentang “Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Sicepat Ekspress Cabang Bima” penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yaitu menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja pada PT. Sicepat Ekspress Cabang Bima.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan tinjauan teori diatas maka penelitian dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

H₁ :Kepemimpinan, Motivasi, dan Gaji secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.

H₂ :Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.

H₃ :Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.

H₄ :Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu.

Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Kecamatan Batu sejumlah 50 orang

Operasional Variabel

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Septianingsih (2019) kepemimpinan adalah unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan.

Motivasi

Menurut (Malayu. Hasibuan, 2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja atas dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan pada perusahaan.

Gaji

Menurut (Gafur, 2016) menjelaskan gaji adalah pemberian gaji perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya, dengan demikian gaji merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Gaji (X3) dan Kinerja Pegawai(Y).

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{table}	Sig	A	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,958	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,914	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,936	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,953	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,948	0,279	0,000	0,05	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,571	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,633	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,817	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,869	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,786	0,279	0,000	0,05	Valid
Gaji (X3)	X3.1	0,565	0,279	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,650	0,279	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,808	0,279	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,663	0,279	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,818	0,279	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,893	0,279	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,843	0,279	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,853	0,279	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,871	0,279	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,901	0,279	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua indikator pada variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Gaji (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Penentuan reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dimana jika $> 0,60$ maka item pertanyaan dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada variabel kepemimpinan, motivasi dan gaji.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,968	Reliabel
Motivasi (X2)	0,789	Reliabel
Gaji (X3)	0,719	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan (X1) = 0.968, Motivasi (X2) = 0.789, Gaji (X3) = 0.719, dan Kinerja Pegawai (Y) = 0,921. Semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49553649
Most Extreme Differences	Absolute	,187
	Positive	,187
	Negative	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z		1,323
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060

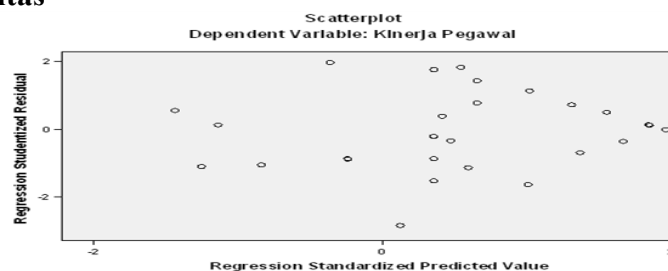
Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas, uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai sebesar 0,060 dan nilai Asymp. Sig sebesar 1,323, hal ini menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> \alpha (0,05)$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12,315	2,891			4,259	,000		
	Kepemimpinan	,502	,069	,748	7,269	,000	,908	1,102	
	Motivasi	,098	,140	,082	,702	,486	,703	1,423	
	Gaji	-,100	,160	-,075	-,627	,534	,673	1,486	

Uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1.102 dengan tolerance 0.908. Motivasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.423 dan nilai toleransi 0.703 dan Gaji (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1.486 dengan tolerance 0.673. Kedua variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ sehingga data hasil penelitian dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot diatas, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 12,315 + 0,502 X_1 + 0,098 X_2 - 0,100 X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Y merupakan variabel terikat yang mempunyai nilai dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Gaji (X3). Sehingga nilai Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Nilai konstanta (a) sebesar 12,315 menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan gaji (X3) atau nol maka nilai kinerja Pegawai menunjukan nilai positif.
3. Nilai b1 (koefisien regresi Kepemimpinan) adalah sebesar 0.502. Hal ini berarti apabila nilai dari kepemimpinan ditingkatkan/dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan/peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,502 dengan asumsi variabel independen yang lain adalah tetap.
4. Nilai b2 (koefisien regresi Motivasi) adalah sebesar 0,98. Hal ini berarti apabila nilai motivasi ditingkatkan/dinaikkan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan kenaikan/peningkatan dalam melaksanakan kewajibannya sebesar 0,98 dengan asumsi variabel independen yang lain adalah tetap.
5. Nilai b3 (koefisien regresi Gaji) sebesar -0,100 Hal ini berarti apabila nilai pola pikir ditingkatkan/diturunkan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan kenaikan/penurunan kinerja pegawai sebesar -0,100 dengan asumsi variabel independen yang lain adalah tetap.
6. $6e$ = adalah nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan, karena kemungkinan adanya variabel lain yang dapat memberikan nilai pengaruh terhadap keputusan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

Uji f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,485	3	46,162	19,375	,000(a)
	Residual	109,595	46	2,382		
	Total	248,080	49			

didapatkan hasil analisis uji F sebesar 19,375 dengan tingkat signifikan 0,000. Sehingga nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi dan gaji terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 1 diterima.

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,315	2,891		4,259	,000
	Kepemimpinan	,502	,069	,748	7,269	,000
	Motivasi	,098	,140	,082	,702	,486
	Gaji	-,100	,160	-,075	-,627	,534

hasil t-hitung dan sig-t tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Pengujian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa Hipotesis diterima. Ini karena Kepemimpinan yang dimiliki para pegawai bisa mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan komitmen yang ada bisa mempengaruhi sebuah kinerja pegawai

2. Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $\text{sig } 0,486 > 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)..

3. Variabel Gaji (X3)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $\text{sig } 0,534 > 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa Gaji (X3) berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747(a)	,558	,529	1,544

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,529 atau sebesar 52,9%. Artinya kepemimpinan, motivasi dan gaji mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai sebesar 52,9% dan 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Hasil perhitungan yang telah didapat untuk variabel Kinerja Pegawai di uji secara simultan F menghasilkan nilai signifikan. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Gaji berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan sangat mempengaruhi Kinerja pegawai karena pemimpin yang baik akan memberikan fasilitas yang Baik kepada pegawai sehingga pegawai berkeinginan kuat untuk tetap menjadi sebagai anggota organisasi di Kantor Kecamatan Batu Kota Batu. Selanjutnya yaitu, Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk aktualisasi diri. Yang terakhir Gaji juga sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai karena semakin besar gaji yang diberikan maka secara otomatis kinerja juga akan semakin meningkat namun juga sebaliknya jika gaji yang diberikan kecil maka secara otomatis kinerja juga akan menurun, sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu Kota Batu.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila atasan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa terdapat Pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan gaji terhadap kinerja pegawai yang dimana telah dilakukan penelitian oleh (Afandi, & Bahri, 2020) mendefinisikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Artinya variabel Motivasi Kerja secara berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk aktualisasi diri. Dengan demikian hal ini dapat mendorong pegawai bisa menyadari dan memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan Kantor Kecamatan Batu Kota Batu tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septiadi, Marnisah, 2020) mendefinisikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaji memiliki nilai signifikan. Artinya variabel Gaji secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dalam hal Gaji juga sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai karena semakin besar gaji yang diberikan maka secara otomatis kinerja juga akan semakin meningkat namun juga sebaliknya jika gaji yang diberikan kecil maka secara otomatis kinerja juga akan menurun, sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Batu Kota Batu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gafur, Yusuf, 2022) mendefinisikan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. Kepemimpinan, motivasi dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Batu Kota Batu.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Batu Kota Batu.
3. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batu Kota Batu.
4. Gaji berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Batu.

Keterbatasan

1. Penelitian ini menggunakan 50 responden yang ada pada kantor Kecamatan Batu Kota Batu.
2. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai hanya 3 variabel (kepemimpinan, motivasi dan gaji).

Saran

1. Peneliti dapat mengembangkan penelitian terkait dengan menambahkan jumlah sampel atau responden.
2. Menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti jabatan, lama bekerja, dan lingkungan kerja.

Referensi

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafala Publishing*.
- Agatha, Christina Kurnia, and M. M. (2018). "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Atas Penggajian Dan Pengupahan Pada Pt. Batik Arjuna Cemerlang Sukoharjo. *Advance*, 5(2), 7–19.
- Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Sidoarjo. *Indomedia Pustaka*.
- Ardiansyah, Imam, and I. A. C. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Penerapan Green Hotel Management Terhadap Kinerja Lingkungan Di The Dharmawangsa Hotel Jakarta Dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Inovasi Penelitian*,

- 2(3), 956–976.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 281.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Chusminah, S. M., and R. A. H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Universitas Bina Sarana Informatika*.
- DuBrin, A. J. (2015). *Leadership* (terjemahan) Edisi kedua. Jakarta, Prenada Media, 03.
- Gafur, A., Yusuf, M., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(2), 101–111.
- Gafur, Suharti, Akbar Yusuf, and F. L. (2016). “Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Internal Audit Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus SKPD Se-Kota Kupang).” *Universitas 3.3*.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 23. Cetakan 8. Semarang. *Universitas Diponogopo*.
- Hamali, Arif Yusuf, S.S., M. . (2018). . Pemahaman Sumber daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi; Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2016). . Manajemen Sumberdaya Manusia. . Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hele, T., & Murdo, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik AY. *ISSN-1411-*, 1–10.
- Indonesia, R. (2004). "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004. Tentang Pemerintahan Daerah." Jakarta (Id): Ri, 32.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumberdaya manusia (teori dan praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Lubab, Mohammad Akhlis, and I. G. (2016). Sikap Dan Perilaku Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kota Semarang: Dengan Kondisi Keuangan Dan Preferensi Risiko Sebagai Variabel Moderating. *Diss. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*, 47.
- Machmud, M. (2016). Tuntunan Penulisan Tugas Akhir Berdasarkan Prinsip Dasar Penelitian Ilmiah. *Research Report*.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maniku, Rifaldi, Hany Azza Umama, and M. N. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Melayu SP. Hasibuan. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara,

Jakarta.

- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Edisi Revisi PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.*, 382.
- No.17, P. P. (2018). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.17 tahun 2018*.
- Priadana, M. "Sidik dan S. M. (2016). " Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data. Edisi ke-2. *Yogyakarta: Ekuilibria*.
- Priyatno, D. (2012a). Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Priyatno, D. (2012b). Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. *Yogyakarta: CV. Andi offset (Andi)*.
- Radhiana, I. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh*. 33(I), 2018.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>, 38–44.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- SEPTIANINGSIH, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. *Ayan*, 8(5), 55.
- Setiawan F, & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh dan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada CV. Berkas Anugrah,. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Siagian. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Simamora, S. (2014). "Pengaruh Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SILPA), penerimaan dan pengeluaran pembiayaan terhadap belanja daerah: Dalam prespektif teoritis." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(2).
- Siti Umami, Bukman Lian, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja*. 6(1).
- Sobirin, Muklis Ali, and M. M. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Spbu 4452212 Brebes. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2).
- Sugiyono. (2014a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Cet. Ke-19. *Bandung : Alfabet*, 32.
- Sugiyono. (2014b). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *In Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,. *PT. Alfabeta: Yogyakarta.*, 63.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta : CV Andi Offset*.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia,. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Syam, F. A. (2019). *Analisis Penerimaan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (Bphbt) Terhadap Pendapatan Asli Daerah (Pad) Kabupaten Gowa Periode 2014-2017*. ii–76.
- Wibowo, U. B. (2018). *Teori kepemimpinan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>

Rusdiana*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Restu Millaningtyas***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma