

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
APARATUR PEMERINTAH (STUDI KASUS DI KANTOR CAMAT SAPE
KABUPATEN BIMA NTB)**

Imran*

Agus Widarko**

Email : Arrahmanimran@gmail.com

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The effect is a norm leadership did someone by the people like giving something for the other people (Suranta in Regina 2010: 15). Sometimes the leader has a style to leadership which the different for one and the others. Leadership is a purpose for influence and direct behavior subordinate or other people for getting purpose by organization.

The leaders who give good motivation and understand to subordinate will give a effect to their a jobs. Various the leadership of which is used in organization by leader and then can help get positive effect in a jobs for subordinate or subordinate performance especially, their will more motivation in perform a jobs and obligation agree with regulation and assignment for get point of view and mission organization.

The data involve the use of research is data primer which getting by respondent used quesener of already experiment validity and reliability. Was 67 respondents choose was sample by subordinate Sub district office. The data analyze by analyses regrets double linear.

Result by research was is leadership and motivation giving effect performance apparatus leader at sub district office at Sape-Bima of NTB. This case agree with the leaders character, like attitude, fair, giving suggestion or included, support for purpose, expression result, get positive condition, clearly for all the problem, can clearly the problem in organization, well a spirit for subordinate and appreciative. In addition motivation like filling for jobs, fair a wage, a good circle, appreciation for a jobs and leaders must be a good attitude.

Key word: Leadership, Motivation and performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

“Di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidaklah mudah, untuk itu dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, formal maupun non formal perlu pengelolaan yang optimal. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi

segenap jajaran aparatur pemerintah yang dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit instansi pemerintah terpadu”.

“Pemimpin yang memberikan motivasi dan memahami bawahan dengan baik akan berdampak pada kinerja bawahan yang baik pula. Macam-macam kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi oleh seorang pemimpin dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif bagi pegawai atau bawahan khususnya dalam kinerja, pegawai akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan dan tugas untuk mencapai visi dan misi organisasi”. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan prestasi kerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalahnya sebagai berikut: 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat (NTB)?, 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Sape Kabupaten Bima NTB?

TUJUAN PENELITIAN

“Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat (NTB)”. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Sape Kabupaten Bima (NTB).

KONTRIBUSI PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan kepada pemimpin dalam hal kepemimpinan dan motivasi, sehingga nantinya bisa menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur pemerintah.
2. Penelitian dapat memberikan pemahaman terkait kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah dan menjadi bahan referensi bagi penelitian nantinya.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2011), “Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan islam KH. Hasym ASY’ARI Kota Malang” dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru”.

Penelitian Wijayanti (2012), Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Daya Anugerah Semesta Semarang. (b) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugerah Semesta Semarang Sehingga kesimpulan bahwa semakin baik kepemimpinan semakin baik juga kinerja karyawan.

Yoga (2014) Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Studi kasus pada kantor kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

PENGERTIAN KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Umam (2010: 271). “Unsur-unsur kepemimpinan meliputi”. yaitu:

- 1) Seorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (*leader*).
- 2) Ada orang lain yang dipimpin
- 3) Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
- 4) Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis.
- 5) Berlangsung berupa proses didalam institusi, organisasi atau kelompok.

secara garis besar sifat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang bersikap adil dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap bawahan. Memberi saran atau masukan.
2. Pemimpin yang memberikan saran atau masukan dalam membantu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab kepada bawahan.
3. Pemimpin Memberi dukungan dalam mengembangkan tujuan yang dicapai.
4. Pemimpin mengapresiasi hasil kerja dan berusaha menciptakan daya saing untuk membangkitkan semangat kerja Aparatur.
5. Menciptakan suasana positif dan damai dalam ruang kerja dan bawahan merasa aman dalam menjalankan tugas.
6. Setiap permasalahan Organisasi atau Aparatur, Pemimpin selalu mendampingi untuk menyelesaikan masalah.
7. Selalu memberi semangat kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab Masing-Masing.
8. Pemimpin selalu memberikan pujian atau penghargaan kepada aparat sebagai bentuk pencapaian atau hasil yang dilakukan.

PENGERTIAN MOTIVASI

“Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat sesuatu. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu”.

Ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja individu, yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

4. Peghargaan kerja
5. Perlakuan yang baik dari pemimpin

Menurut Hasibuan (2006: 95) “motivasi adalah kondisi mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan” Sedangkan Handoko(2008: 257) bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

PENGERTIAN KINERJA

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). “Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah”.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah Kantor Kecamatan Sape.
- H₂: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah Kantor Kecamatan Sape.

METODE PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan/aparatur Kantor Camat Sape Kab. Bima Nusa Tenggara Barat, di Desa Naru Barat RT/RW: 06/04, yang jumlahnya 67 karyawan. Sedangkan sampel yang diambil dari populasi tersebut adalah sebanyak 67 karyawan dikantor Kec. Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat, NTB.

Variabel Penelitian

“Berdasarkan *sub* pembahasan permasalahan dan perumusan hipotesis, variabel penelitian ini dikelompokkan menjadi dua”:

- a. Variabel bebas atau variabel *independent* adalah suatu *variable* yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X1).
- b. Variabel bebas atau *variable independent* adalah suatu *variable* yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Motivasi (X2).
- c. Variabel terikat atau *variable dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel kinerja aparatur (Y).

Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2007: 4).

- **Kepemimpinan (X_1)**

“Indikator Pemimpin yang besikap adil dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap bawahan. Memberi saran atau masukan, Pemimpin yang memberikan saran atau masukan dalam membantu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab kepada bawahan”,

Pemimpin Memberi dukungan dalam mengembangkan tujuan yang dicapai, Pemimpin mengapresiasi hasil kerja dan berusaha menciptakan daya saing untuk membangkitkan semangat kerja Aparatur, Menciptakan suasana positif dan damai dalam ruang kerja dan bawahan merasa aman dalam menjalankan tugas, Setiap permasalahan Organisasi atau Aparatur, Pemimpin selalu mendanpingi untuk menyelesaikan masalah, Selalu memberi semangat kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab Masing-Masing, Pemimpin selalu memberikan pujian atau penghargaan kepada apratur sebagai bentuk pencapaian atau hasil yang dilakukan.

- **Motivasi (X_2)**

Dalam penelitian ini, indikator dari motivasi adalah. Rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan dan perlakuan yang baik dari pemimpin.

Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:4).

- **Kinerja aparatur (Y)**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja aparatur pemerintah Camat Sape Kabupaten Bima NTB, Yaitu bagaimana hasil dari kinerja aparatur pemerintah tersebut, indikator Kinerja aparatur, Kualitas kerja yang di hasilkan, Evektivitas Kerja telah sesuai dengan kualifikasi, Mengikuti peraturan yang ditentukan dan Keberhasilan Kerja yang dilakukan

SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Sumber Data

a. **Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara *survey* dengan menggunakan kuesioner, wawancara, studi kepustakaan atau referensi.

b. **Data Sekunder**

Menurut Ruslan (2007:30), “Data Sekunder adalah data dalam bentuk yang sudah jadi (tersedia) melalui publikasi dan informasi yang dikeluarkan di berbagai organisasi atau perusahaan, termasuk majalah, jurnal khusus, dll”.

Metode Pengumpulan Data

Sugiono (2012:147) “Mendefinisikan data dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul”. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan wawancara.

a. **Kuisisioner**

Dalam peneliti ini, kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan

tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan dan Motivasi,

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

1. Untuk jawaban A sangat setuju responden diberiskor 5
2. Untuk jawaban B setuju responden diberi skor 4
3. Untuk jawaban C cukup setuju responden diberi skor 3
4. Untuk jawaban D tidak setuju responden diberi skor 2
5. Untuk jawaban E sangat tidak setuju responden diberi skor 1

b. Wawancara

Wawancara adalah metode penggalan data secara langsung antara penanya dengan beberapa pertanyaan, yang dilakukan peneliti dalam wawancara ini adalah mewawancarai langsung Aparatur Kantor Camat Sape.

METODE ANALISIS DATA

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

“Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataannya”. Menurut Sugiyono (2009:172), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

“Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *Alpha* 0,6 apabila nilai *Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel”.

3. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian akan menggunakan teknik *Kolmogoroff-Smirnov Tes* dengan pedoman pengambilan keputusan susanto (2009) sebagai berikut:

1. Nilai Sig, yang disebut nilai signifikasi atau nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogoroff-Smirnov* apabila $< 0,6$, maka distribusi disebut tidak normal (asimetris).
2. Nilai Sig, yang disebut dengan nilai signifikasi atau nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogoroff-Smirnov* apabila $> 0,6$, maka distribusi dikatakan normal (simetris).

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolenaritas

Berikut ini (*Variance Inflation Factor*) dari toleransi, pedoman suatu model regresi yang bebas multikolenaritas adalah Ghozali (2007:57):

- 1) Mempunyai nilai VIP disekitar angka 1 dibawah 5
- 2) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan *Glejser Test*, yaitu pengujian dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik (di bawah 0,05) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2007:108-109).

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Menurut Priyatno (2010:61), “Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y)”. Analisis ini bertujuan untuk mengukur intensitas hubungan antara kedua variabel dan membuat prediksi nilai Y atas dasar nilai X dengan model persamaan nya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja Aparatur

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

e = *error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	59	88%
2	Perempuan	8	12%
	Total	67	100%

Sumber : data primer diolah 2017

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Responden berdasarkan usia

NO	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	18–25	10	15%
2	26–35	21	31%
3	36–45	12	18%
4	46–55	10	15%
5	56–65	14	21%
	Total	67	100%

Sumber : data primer diolah 2017

c. Responden berdasarkan pendidikannya

Tabel 4.3

Responden berdasarkan pendidikan

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	persentase%
1	SMA/SMK	43	64%
2	S1	23	34%
3	S2	1	1%
4	S3	0	0%
	Total	67	100%

Sumber: data primer diolah 2017.

Distribusi Jawaban Responden

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel kinerja Aparatur (Y), variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), secara keseluruhan yang di peroleh dari jawaban responden melalui kuisioner, baik dalam jumlah responden maupun prosentase.

a. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.4

Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	11	16%	20	30%	36	54%	0	0%	0	0%
X1.2	28	42%	25	37%	5	7%	9	13%	0	0%
X1.3	11	16%	20	30%	36	54%	0	0%	0	0%
X1.4	20	30%	41	61%	2	3%	4	6%	0	0%
X1.5	27	40%	33	49%	7	10%	0	0%	0	0%
X1.6	15	22%	26	39%	22	33%	4	6%	0	0%
X1.7	20	30%	41	61%	2	3%	4	6%	0	0%

X1.8	27	40%	33	49%	7	10%	0	0%	0	0%
------	----	-----	----	-----	---	-----	---	----	---	----

Sumber : data primer diolah 2017

Data pada tabel 4.4 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator Penerangan. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 40% yang diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 49%, kemudian jawaban netral sebesar 10%, jawaban tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

b. Variabel Motivasi Kinerja

Tabel 4.5

Jawaban responden mengenai Motivasi Kerja

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	22	33%	35	52%	10	15%	0	0%	0	0%
X2.2	10	15%	50	75%	7	10%	0	0%	0	0%
X2.3	24	36%	33	49%	10	15%	0	0%	0	0%
X2.4	15	22%	33	49%	19	28%	0	0%	0	0%
X2.5	14	21%	29	43%	24	36%	0	0%	0	0%

Sumber : data primer diolah 2017

Data pada tabel 4.5 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 49% yang diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 36%, kemudian jawaban netral sebesar 15%, jawaban tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

c. Variabel Kinerja aparatur Pemerintah

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai kinerja aparatur pemerintah

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y3.1	10	15%	53	79%	4	6%	0	0%	0	0%
Y3.2	13	19%	38	57%	16	24%	0	0%	0	0%
Y3.3	10	15%	42	63%	15	22%	0	0%	0	0%
Y3.4	15	22%	34	51%	18	27%	0	0%	0	0%

Sumber : data primer diolah 2017

Data pada tabel 4.6 menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja aparatur pemerintah dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 57% yang diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 19%, kemudian jawaban kurang setuju sebesar 24%, jawaban tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

PEMBAHASAN

Uji instrumen

1. Uji Validitas.

Penguji menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 4.7
Uji validitas instrumen

Variabel	Indikator	Total correlation	r Tabel	Keterangan
KINERJA APARATUR PEMERINTAH (Y1)	Y1.1	0.770	0,2404	VALID
	Y1.2	0.495	0,2404	VALID
	Y1.3	0.770	0,2404	VALID
	Y1.4	0.767	0,2404	VALID
KEPEMIMPINAN (X1)	X1.1	0.619	0,2404	VALID
	X1.2	0.406	0,2404	VALID
	X1.3	0.619	0,2404	VALID
	X1.4	0.908	0,2404	VALID
	X1.5	0.641	0,2404	VALID
	X1.6	0.815	0,2404	VALID
	X1.7	0.908	0,2404	VALID
	X1.8	0.641	0,2404	VALID
MOTIVASI (X2)	X2.1	0.725	0,2404	VALID
	X2.2	0.320	0,2404	VALID
	X2.3	0.520	0,2404	VALID
	X2.4	0.566	0,2404	VALID
	X2.5	0.665	0,2404	VALID

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.7, dimana nilai Total correlation lebih besar dari r tabel, yaitu 0,2404, maka pertanyaan-pertanyaan atau instrument dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Uji reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,832	RELIABEL
X2	0,608	RELIABEL
Y	0,606	RELIABEL

Sumber : data primer diolah 2017

“Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *Alpha* 0,6 apabila nilai *Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel”.

3. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian akan menggunakan teknik *Kolmogorof-Smirnov Tes* dengan pedoman pengambilan keputusan susanto (2009) sebagai berikut:

1. Nilai Sig, yang disebut nilai signifikasi atau nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* apabila $< 0,6$, maka distribusi disebut tidak normal (asimetris).
2. Nilai Sig, yang disebut dengan nilai signifikasi atau nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* apabila $> 0,6$, maka distribusi dikatakan normal (simetris). Berikut hasil uji normalitas menggunakan *Software Program SPSS 14.0 for Windows*:

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84586055
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.061
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.633
Asymp. Sig. (2-tailed)		.818

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 4.8, nilai *asym.sig* sebesar 0,818 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan Normal(Simetris).

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2007:91) “mengemukakan bahwa “uji multikolenaritas bertujuan untuk mennguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen”. Berikut ini (*Variance Inflation Factor*) dari toleransi, pedoman suatu model regresi yang bebas multikolenaritas” adalah Ghozali (2007:57):

- Mempunyai nilai VIP disekitar angka 1 dibawah 5
- Mempunyai angka *tolerance* mendekati

Tabel 4.10

Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1	(Constant)	-.469	1.379		-.340	.735		
	Kepemipi nan	.551	.043	.888	12.913	.000	.874	1.145
	Motivasi	-.070	.049	-.099	-1.439	.155	.874	1.145

a Dependent Variable: Kinerja aparatur

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 yang mana pada variabel X1 (Kepemimpinan) diperoleh nilai 0,874, variabel X2 (Motivasi) sebesar 0,874. Dan untuk nilai VIF diantara angka 1 dibawa 5 yang dimana pada variabel X1 (Kepemimpinan) diperoleh nilai 1,145, variabel X2 (Motivasi) sebesar 1,145.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 1 dan nilai VIF diantara angka1 dibawa 5.

2. Uji Heterokedasitas.

“Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. “Jika dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Ghazali (2009:125)”.

“Uji heteroskedastisitas menggunakan *Glejser Test*, yaitu pengujian dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik (dimawah 0,05) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2007:108-109)”.

Tabel 4.11
Uji Heterokedasitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.505	.790		1.906	.061
	Kepemimpinan	-.046	.024	-.243	-1.867	.067
	Motivasi	.032	.028	.151	1.161	.250

a Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,067, variabel X2 (Motivasi) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,250.

Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heterokedasitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Hasil uji analisis regresi linier berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.468	.863		-4.019	.000
	Kepemimpinan	.182	.044	.294	4.171	.000
	Motivasi	.669	.068	.690	9.800	.000

a Dependent Variable: Kinerja aparatur

Sumber : data primer diolah 2017.

Dari Tabel 4.12 maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -3.468 + 0,182X_1 + 0,669X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja aparatur

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Kepemimpinan

X₂ = Variabel Motivasi

$$e = error$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Angka koefisien konstan sebesar -3.468. menunjukkan bahwa tidak ada sama sekali pengaruh dari variabel (kepemimpinan dan Motivasi), maka nilai Variabel (Aparatur Pemerintah) maka aparatur pemerintah akan sebesar -3,468 namun kondisi ini terjadi dikarenakan adanya pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.
- koefisien regresi X1 (kepemimpinan) = 0,182 Artinya variabel kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja Aparatur pemerintah Kantor Camat Sape Kabupaten Bima NTB mengalami peningkatan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi X2 (Motivasi) = 0,669 Artinya jika variabel motivasi kinerja aparatur pemerintah kantor Camat Sape Kabupaten Bima NTB mengalami kenaikan, maka kinerja Aparatur pemerintah kantor Camat Sape mengalami peningkatan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

- Uji t (uji parsial)

Tabel 4.13

Hasil uji analisis regresi linier berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.468	.863		-4.019	.000
	Kepemimpinan	.182	.044	.294	4.171	.000
	Motivasi	.669	.068	.690	9.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja aparat

Sumber : data primer diolah 2017

- Kepemimpinan (X_1)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 4.171, sedangkan t tabel sebesar 2.384 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.171 > 2.384$) dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah.

- Motivasi (X_2)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 9.800 sedangkan t tabel sebesar 2,384 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.800 > 2,384$) dengan nilai sig 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur Kantor Camat Sape Kabupaten Bima NTB (Nusa Tenggara Barat). Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur pemerintah Kantor Camat Sape. Hal ini sesuai dengan karakter pemimpin, seperti Pemimpin yang besikap adil dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap bawahan, Pemimpin yang memberikan saran atau masukan dalam membantu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab kepada bawahan, Pemimpin Memberi dukungan dalam mengembangkan tujuan yang dicapai, Pemimpin mengapresiasi hasil kerja dan berusaha menciptakan daya saing untuk membangkitkan semangat kerja Aparatur, Menciptakan suasana positif dan damai dalam ruang kerja dan bawahan merasa aman dalam menjalankan tugas, Setiap permasalahan Organisasi atau Aparatur, Pemimpin selalu mendampingi untuk menyelesaikan masalah, Selalu memberi semangat kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab Masing-Masing, Pemimpin selalu memberikan pujian atau penghargaan kepada aparat sebagai bentuk pencapaian atau hasil yang dilakukan.

. Kepemimpinan positif berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah Kantor Camat Sape Kabupaten Bima NTB.

Menurut Martoyo (1987:171) Tanggung jawab Pemimpin adalah tanggung jawab dalam memandu seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut seharmonis mungkin, sehingga tercapainya tujuan organisasi tersebut efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sukarjanti, Maria Magdalena dan Warson (2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat (NTB).

“Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh Positif antara motivasi dengan kinerja aparatur Pemerintah Kantor Camat Sape Kabupaten Bima. Keadaan ini menunjukkan adanya rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, Lingkungan yang menyenangkan, penghargaan kerja dan perlakuan yang baik pemimpin”.

“Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi dengan menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. (Handoko, 2003:352).”Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

“Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Sape Kabupaten Bima NTB. Pemimpin yang Bersikap adil terhadap karyawan, memberikan saran atau masukan terhadap karyawan, mendukung dalam mengembangkan tujuan, Mengapresiasi hasil kerja, menciptakan Suasana positif, Menyelesaikan masalah Organisasi, Sumber semangat dan menghargai. Berdasarkan hasil olahan data yang mempunyai tingkat target signifikan maka dapat disimpulkan. Kepemimpinan dinyatakan positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah
- b. Bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah pada Kantor Camat Sape kabupaten Bima. rasa aman dalam bekerja, Mendapatkan gaji yang adil, lingkungan Kerja yang menyenangkan, penghargaan kerja dan perlakuan yang baik dari pimpinan, berpengaruh terhadap kinerja Aparatur pemerintah Kantor Camat Sape kab. Bima Nusa Tenggara Barat.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, diantaranya:

- a. Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan perlu adanya wawancara langsung pihak aparatur sebagai indikator yang memahami lapangan sebagai tolak ukur keadilan dan keinginan kerja terhadap Kebijakan atau sikap pemimpin
- b. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian yang diperoleh bisa lebih beragam.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai analisis permasalahan, teori yang relevan maupun praktek riil yang terjadi di lapangan. Hal ini didasarkan agar penelitian yang akan datang akan lebih berguna hasilnya untuk peneliti maupun tempat yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010. *Motivasion and personality*. Rajawali Jakarta.
- Akhadiali, S., Arsjad, M. & Ridwan, S. H. 1997, *Menulis*. Jakarta Depdikbud.
- Anoraga, padji, 2003, *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Reneke Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006, *Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktek*. Jakarta Reneka Cipta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwi Wahyu Wijayanti, 2012. *Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus Pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang)
- Harjasujana, Ahmad Slamet, dkk. 2007. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Depdiknas.
- Herzberg, Frederick, 2000. *Organisasional Dan Behavior*. Tenth Edision. New jew Jersey: Prentice Hall.
- Hsasibuan 2006. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaerul, Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kolonel Kal, Sosilo Martoyo, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber Daya manusia*. Bandung: Reneka Aditama
- Martoyo, Sosilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 1985, *Metode penelitian bidang sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rusady, Ruslan. 2007. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sugiyono, 2008, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif Dan Alfabeta*.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Joko, 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. JawabTimur: Bayumedia.
- Yoga Kusuma Wardhana 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja*. (studi kasus pada Kantor Kecamatan Cesiuk Kabupaten Tangerang)
- Imran* Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma
Agus Widarko** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma