

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
DI PEMERINTAHAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**THE EFFECT OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION  
IN GOVERNMENT DISTRICT OF KEPULAUAN SELAYAR**

**Andi Taufiq Umar<sup>1</sup>, Lucky Satria Pratama<sup>2</sup>, Jabal Ahsan<sup>3</sup>**

(Email: a.taufiq.u@unimed.ac.id)

**ABSTRAK**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta hubungan antar indikatornya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di 4 OPD Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 316 responden. Kemudian diambil sampel secara *proportionated random sampling* berjumlah 160 responden berdasarkan perhitungan proporsi populasi dari 4 OPD tersebut. Jenis data penelitian ini adalah data sekunder yakni data yang telah diperoleh sebelumnya untuk dikonstruksi dan dianalisis lebih lanjut. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *structural equation modeling* (SEM) yang terdiri atas uji validitas kovergen, diskriminan, AVE, dan uji hipotesis melalui hasil analisis *path coefficient*. Jumlah indikator dari setiap variabel sama besar yaitu 12 indikator. Hasil uji validitas konvergen dan diskriminan menunjukkan telah memenuhi untuk seluruh item yang diuji berdasarkan nilai *loading factor* dan *cross loading*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) kepemimpinan adalah 0,569 dan motivasi kerja adalah 0,525 yang berarti ukuran validitas terpenuhi. Nilai alpha cronbach kepemimpinan 0,931 dan motivasi kerja 0,877 semua variabel lebih besar dari 0,7 sehingga menunjukkan ukuran reliabilitas data juga terpenuhi. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  dan  $t_{\text{statistics}} = 18,72$ . Nilai *path coefficient* adalah 0,73 yang berarti persentase pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 73%

**Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, SEM***

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manusia berperan sangat penting dalam suatu organisasi. Dalam organisasi publik sumber daya manusia merupakan penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi publik<sup>4</sup>. Sebagaimana dipahami bahwa kemajuan atau kemunduran suatu organisasi bahkan suatu negara tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi sangat menentukan keberhasilan organisasi<sup>5</sup>. Banyak organisasi yang efektif atau berhasil karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusianya, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusianya<sup>6</sup>.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan performa pegawai dalam suatu institusi kerja. Kepemimpinan atau *leadership* yang baik mampu mengarahkan kemampuan pegawai dalam menuntaskan seluruh program kerja secara tepat baik dari segi disiplin waktu maupun output target yang direncanakan. Subjek utama dalam aspek kepemimpinan yaitu adanya peranan seorang pemimpin sebagai pendorong motivasi kerja dan pemerhati terhadap kebutuhan dan keadaan lingkungan kerja pegawai dalam suatu organisasi atau institusi yang dipimpinnya.

Motivasi merupakan keinginan atau hasrat secara intuitif dalam diri seorang manusia untuk melakukan sesuatu secara impulsif karena adanya pengaruh secara internal dalam diri maupun eksternal (dari

luar diri). Secara teori, motivasi kerja tegak lurus dengan suatu pencapaian yang diinginkan. Hasil yang positif dalam suatu kerangka kerja merupakan imbas dari tingginya motivasi kerja yang dilakukan seorang pegawai di suatu institusi. Namun, dalam hasil penelitian lain mengenai motivasi kerja berbeda secara teoritikal yang dilakukan oleh Syawal (2018) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja<sup>7</sup>. Kemudian dalam hasil penelitian lain yang juga relevan yaitu dilakukan oleh Abdullah (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan hasil yang diperoleh secara teoretis mengindikasikan adanya suatu *research gap* mengenai studi motivasi kerja yang menarik untuk diteliti<sup>8</sup>.

Berkenaan dengan aspek kepemimpinan, dalam penelitian yang Rubiyanto (2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang kemudian diinterpretasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan dalam suatu instansi kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di instansi tersebut. Artinya aspek kepemimpinan memang memiliki peran dalam membangun motivasi seseorang untuk menghasilkan suatu performa atau pencapaian kerja yang maksimal. Hasil ini kelak tentu memberikan dampak positif bagi suatu instansi dalam meningkatkan kualitas kerja. Sehingga peneliti menyadari bahwa secara konseptual hal ini menjadi sangat menarik untuk diteliti.

---

<sup>4</sup> Syafri, Wirman dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Jatinangor, IPDN Press, 2014

<sup>5</sup> Dessler, Gary, *Human Resource Management. United States America.*, Pearson Education, 2017

<sup>6</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2018

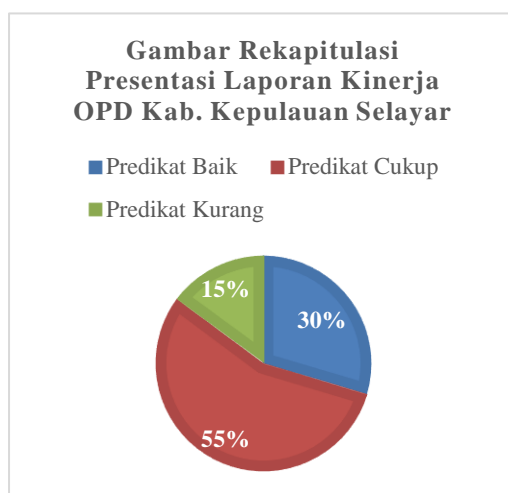
---

<sup>7</sup> Syawal, M. A, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa.*, Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 2018. hal 4

<sup>8</sup> Abdullah, I. D. P, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya).*, BIMA Journal of Business and Innovation, 2018, hal 7

Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang merupakan salah satu Kabupaten dari 21 Kabupaten dan 3 (tiga) Kota madya di Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan satu-satunya Kabupaten di Sulawesi Selatan yang seluruh wilayahnya terpisah dari daratan Sulawesi dan terdiri atas gugusan beberapa pulau kecil yang terdiri atas 5 (lima) Kecamatan daratan dan 6 (enam) Kecamatan kepulauan. Dengan luas wilayah 10.503,69 km<sup>2</sup> dengan 1.357,03 km<sup>2</sup> adalah luas daratan dan luas wilayah laut seluas 9.146,66 km<sup>2</sup> memiliki Indeks Pembangunan Manusia (IPM) keempat terendah di Sulawesi Selatan dengan nilai IPM 67,38.<sup>9</sup>

Derah lain di Sulawesi Selatan yang juga memiliki IPM rendah yaitu Kabupaten Takalar 67,31, Kabupaten Bone 66,06 dan Kabupaten Jeneponto 64,26. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri atas 27 (dua puluh tujuh) Organisasi Perangkat Daerah dengan jumlah PNS sebanyak 3.627 pegawai. Dalam hal kinerja organisasi dan pegawai berdasarkan data yang diperoleh masih belum optimal. Berdasarkan laporan evaluasi kinerja oleh Inspektorat Daerah hanya ada 8 OPD yang berkinerja baik sedangkan 15 OPD berkinerja cukup dan sisanya sebanyak 4 OPD masih berkinerja kurang (data terlampir). Adapun gambaran rekapitulasi sebagai berikut.



<sup>9</sup> Badan Pusat Statistik, 2021

Hasil kualitas kerja yang diperoleh berdasarkan data tersebut tidak terlepas dari adanya pengaruh kepemimpinan di instansi pemerintahan daerah yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Walaupun secara teoretikal motivasi kerja memang memiliki dampak positif terhadap pencapaian kerja atau kinerja sehingga peneliti kemudian mencoba melihat pengaruh dari sisi yang berbeda yaitu pengaruh dari aspek kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut, maka dalam penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar.

### Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah deskripsi motivasi kerja dan kepemimpinan di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar?

### Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan motivasi kerja dan kepemimpinan di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu elemen yang mampu menentukan performa kerja suatu instansi baik secara internal maupun eksternal. Kepemimpinan pada suatu instansi berada dalam setiap tulang perusahaan yang bisa menentukan arah dan tujuan suatu perusahaan dalam mencapai suatu

keberhasilan. Sehingga elemen ini merupakan jantung dari setiap instansi. Kata kepemimpinan identik dengan pemimpin. Pemimpin adalah sosok yang menahkodai suatu instansi yang memiliki visi untuk mencapai suatu target yang bermanfaat bagi seluruh anggota atau pegawai. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang efektif dan bersifat visioner. Seorang pemimpin memiliki otoritas dan pengaruh dalam instansi yang dipimpinnya untuk kemudian mengerahkan seluruh kemampuan anggotanya secara utuh, antusias, suka relah, dan penuh tanggung jawab untuk kemajuan kualitas instansi.<sup>10</sup>

Kepemimpinan juga bisa dikatakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Seorang pemimpin mampu memotivasi orang untuk bekerja sama sama untuk mencapai hal-hal besar. Kepemimpinan dalam suatu instansi sangat berpengaruh pada tujuan, tugas dan strategi dari suatu organisasi, yang mempengaruhi orang dalam organisasi untuk melaksanakan strategi dan mencapai tujuan, mempengaruhi pemeliharaan kelompok, identifikasi, dan mempengaruhi budaya organisasi. Kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dapat menimbulkan tumbuhnya perasaan positif dalam diri anggota yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan<sup>11</sup>.

Seorang pemimpin dalam menerapkan cara kerja kepemimpinannya harus bisa memiliki kedewasaan terhadap anggota ataupun organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi yaitu 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2) Kemampuan

yang efektifitas 3) Kepemimpinan yang partisipatif 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Kepemimpinan merupakan faktor manusiawi yang mengikat suatu organisasi secara bersama dan memberikannya motivasi pada seluruh anggota agar bisa menuju pada tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda.<sup>12</sup> Oleh karena itu, kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi memang berkorelasi dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja para anggota untuk menuntaskan program kerja dan mencapai kualitas kerja maksimal bagi instansi baik swasta maupun instansi pemerintah.

Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas. Untuk membedakan keberhasilan atau kegagalan pemimpin tidak dilihat dari perilaku atau atribut yang dimilikinya, tetapi lebih

---

<sup>10</sup> Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja..*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1, No.1, 2019, hal. 72

<sup>11</sup> Ibid, hal 74

---

<sup>12</sup> Anum Renowati Ningsih, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun..*, Jurnal EQUILIBRIUM. Vol. 4, No. 2, 2016

mempertimbangkan apakah pengikutnya produktif atau puas. Untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dengan berbagai tipe kombinasi kekuasaan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi<sup>13</sup>.

Berkaitan dengan uraian tersebut maka peranan kepemimpinan dalam menjaga stabilitas kerja suatu organisasi sangat penting. Kapabilitas seorang pemimpin menjadi aspek utama untuk menentukan kemampuan, kompetensi, strategi, akselerasi, produktivitas, dan integritas seorang pemimpin dalam menahkodai suatu instansi kerja. Produktivitas kerja suatu organisasi, walaupun hasilnya diinisiasi oleh seorang pemimpin, tapi kerja sama seluruh anggota juga aspek yang penting, Seorang pemimpin harus memiliki strategi dan mekanisme untuk meningkatkan motivasi dan antusiasme kerja para anggota agar menampilkan performa yang berkualitas guna untuk kemajuan organisasi atau instansi.

### **Konsep Motivasi Kerja**

Motivasi pada dasarnya adalah panggilan hati seseorang karena adanya suatu dorongan baik secara internal maupun dari eksternal untuk mau melakukan sesuatu yang dihendaki. Dalam dunia kerja baik dalam suatu instansi maupun organisasi, motivasi seorang pegawai biasa disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai upaya sadar yang dilakukan oleh

seorang pegawai dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang hadir dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui peningkatan motivasi kerja para anggota. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi<sup>14</sup>.

Motivasi adalah kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Motivasi bisa menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator dalam menentukan motivasi kerja seseorang yaitu 1) *Engagement*, 2) *Commitment*, 3) *Satisfaction*, 4) *Turnover*. Adapun indikator lainnya yaitu 1) Kerja keras, 2) Orientasi masa depan, 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, 5) Usaha untuk maju 6) Ketekunan bekerja, 7) Hubungan dengan rekan kerja, 8) Pemanfaatan waktu<sup>15</sup>.

Berdasarkan konsep dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan secara

---

<sup>13</sup> Wa Ode Zusnita Muizu, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.*, Jurnal PERWIRA. Vol. 2, No. 1, 2019, hal. 65

---

<sup>14</sup> Dewi Suryani Harahap, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol, 2, No. 1, 2019, hal 71

<sup>15</sup> Ibid, Hal. 73

intuitif seseorang dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan yang secara sadar merupakan hasil dorongan dari diri sendiri baik secara internal maupun eksternal untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam suatu instansi kerja, dorongan ini biasanya timbul akibat adanya stimulan dari luar sehingga pegawai bisa termotivasi dan semangat dalam bekerja. Salah satu faktor yang bisa menginisiasi seseorang untuk termotivasi dalam bekerja adalah adanya kepemimpinan dari seorang pimpinan dalam suatu instansi kerja. Biasanya kepemimpinan yang baik, demokratis, dan karismatik bisa menjadi teladan bagi seluruh anggota atau pegawai dalam melakukan rutinitas kerja.

### Kerangka Konseptual

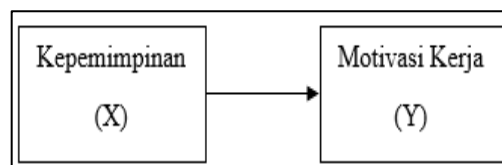
Performa kerja suatu instansi kerja tidak terlepas dari hadirnya sistem kepemimpinan yang baik dalam instansi tersebut. Dalam pemerintahan daerah ada banyak organisasi yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah di segala bidang yang biasa disebut sebagai organisasi pemerintahan daerah atau dinasi-dinas dalam setiap pemerintahan daerah. Setiap instansi ini memiliki performa kerja atau hasil kerja yang berbeda-beda. Salah satu penentu utama kualitas kerja suatu instansi adalah hadirnya kepemimpinan atau *leadership* yang baik dalam instansi tersebut.

Pemimpin adalah wajah dari suatu instansi, karena sosok ini memiliki otoritas dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh program kerja dan mampu membuat regulasi untuk kepentingan instansi yang dipimpin. Namun, pemimpin tentu tidak bisa melakukannya secara sendiri. Setiap kerja dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh pegawai dan merupakan hasil elaborasi dari semua pihak.

Berkaitan dengan kerja sama pegawai, faktor penentu lainnya untuk mengoptimalkan performa kerja pegawai adalah adanya motivasi kerja dari seluruh pegawai. Tanpa motivasi setiap pekerjaan

yang dilakukan akan terasa biasa saja karena tidak dilakukan dengan effort atau usaha yang maksimal. Hadirnya kepemimpinan yang baik tentu akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja seluruh pegawai. Motivasi ini akan terus meningkat bila seorang pemimpin dalam suatu instansi bisa secara dewasa menuangkan gagasan dan mengendalikan seluruh pegawainya secara fisik dan psikologi untuk melaksanakan dan menuntaskan program kerja secara optimal. Dengan begitu, hasil yang diharapkan akan tercapai dan kualitas instansi kerja akan meningkat.

Berdasarkan konsistensi logis tersebut, maka kuat dugaan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu instansi kerja akan berpengaruh dan berdampak positif terhadap motivasi kerja seluruh pegawai dalam instansi atau organisasi tersebut. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini.



**Gambar Kerangka Konseptual Penelitian**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoretis dan hasil kerangka berpikir dalam penelitian ini, maka berikut hipotesis dalam penelitian ini.

H<sub>a</sub>: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar

## METODE PENELITIAN

### Jenis Dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif berbasis *structural equation modeling* (SEM) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel endogen serta hubungan antar indikator terhadap variabelnya. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel eksogen adalah kepemimpinan, sedangkan variabel endogen adalah motivasi kerja.

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar pada tahun 2022. Fokus instansi penelitian ada 4 OPD, yaitu Dinas Kesehatan, Diskominfo, BPBD, dan RSUD KH Hayyung.

### Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan pembatasan populasi fokus pada 4 OPD terkait yang berjumlah 316 pegawai. Kemudian dari 4 OPD tersebut ditarik sampel secara *proportionated random sampling* berdasarkan komposisi proporsional masing-masing OPD, sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 160 pegawai. Berikut tabulasi hasil perhitungan proporsional dalam penentuan jumlah sampel dari populasi.

**Tabel Penentuan Jumlah Sampel Penelitian dari Populasi**

Instansi	N (Populasi)	n (sampel)
BPBD	20	10
Dinas Informatika	30	15
Kesehatan	58	29
RSUD KH Hayyung	208	105
<b>Jumlah</b>	<b>316</b>	<b>160</b>

### Teknik Pengumpulan Dan Sumber Data

Data penelitian ini merupakan data sekunder yaitu data yang tidak diperoleh langsung peneliti melainkan diperoleh oleh orang atau pihak lain atau melalui analisis dokumen. Data yang diperoleh adalah data terkait variabel kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 160 data responden sesuai dengan jumlah sampel penelitian yang telah ditentukan.

Sumber data penelitian ini merupakan data hasil pengumpulan yang telah diperoleh peneliti sebelumnya yaitu pada penelitian Sri Ulfa Ferliani tahun 2022 dengan jumlah responden yang lebih besar dan menggunakan variabel yang lebih banyak<sup>16</sup>.

### Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan dua jenis teknik analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan data variabel kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Sedangkan, analisis inferensial dilakukan untuk menentukan nilai validitas dan reliabilitas data serta untuk menguji hipotesis penelitian.

Analisis secara inferensial dilakukan dengan menggunakan teknik analisis multivariat yaitu analisis *structural equation modeling* (SEM) secara komputasi melalui PLS SEM.

---

<sup>16</sup> Sri Ulfa Ferliani, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Kepemimpinan*,. Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Publik UB, 2022.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X)

Berikut tabulasi hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Analisis Deskriptif Data Kepemimpinan

Indikator	n	Skor Total	Rerata	Kategori
X1	160	640	4,00	Sedang
X2	160	624	3,90	Sedang
X3	160	624	3,90	Sedang
X4	160	632	3,95	Sedang
X5	160	642	4,01	Tinggi
X6	160	629	3,93	Sedang
X7	160	641	4,01	Sedang
X8	160	631	3,94	Sedang
X9	160	631	3,94	Sedang
X10	160	581	3,63	Rendah
X11	160	613	3,83	Sedang
X12	160	594	3,71	Rendah
<b>Rerata</b>		<b>624</b>	<b>3,90</b>	<b>Sedang</b>

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa rerata skor total data kepemimpinan adalah 3,9 yang berada pada kategori “sedang”. Jumlah indikator atau butir yang dianalisis adalah 12 indikator. Dari 12 indikator tersebut terdapat 1 indikator dengan kategori tinggi, 9 indikator dengan kategori sedang, dan 2 indikator dengan kategori rendah.

Hasil ini juga mengindikasikan bahwa tanggapan responden terhadap indikator variabel kepemimpinan bernilai positif karena rata-rata indikator berada pada kategori “sedang”.

#### Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Berikut tabulasi hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Analisis Deskriptif Data Motivasi Kerja

Indikator	N	Skor Total	Rerata	Kategori
Y1	160	572	3,58	Sedang
Y2	160	480	3,00	Rendah
Y3	160	571	3,57	Sedang
Y4	160	632	3,95	Sedang
Y5	160	642	4,01	Sedang
Y6	160	655	4,09	Tinggi
Y7	160	531	3,32	Rendah
Y8	160	581	3,63	Sedang
Y9	160	586	3,66	Sedang
Y10	160	639	3,99	Sedang
Y11	160	577	3,61	Sedang
Y12	160	631	3,94	Sedang
<b>Rerata</b>		<b>591</b>	<b>3,70</b>	<b>Sedang</b>

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa rerata skor total data motivasi kerja adalah 3,7 yang berada pada kategori “sedang”. Jumlah indikator atau butir yang dianalisis juga sama yaitu 12 indikator. Dari 12 indikator tersebut terdapat 1 indikator dengan kategori tinggi, 10 indikator dengan kategori sedang, dan 1 indikator dengan kategori rendah.

Hasil ini juga mengindikasikan bahwa tanggapan responden terhadap indikator variabel motivasi kerja bernilai positif karena rata-rata indikator berada pada kategori “sedang”.

#### Hasil Analisis Uji Validitas

Pengujian validitas data penelitian dilakukan melalui hasil pengolahan PLS SEM dengan teknik uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *average variance extracted* (AVE). Validitas konvergen dapat diketahui dengan melihat nilai *loading factor* yang dihasilkan dari setiap item. Item indikator dikatakan valid jika nilai *loading factor* yang diperoleh lebih besar dari 0,5. Sedangkan item indikator dikatakan tidak valid jika nilai *loading factor* yang dihasilkan lebih kecil



dari 0,5 sehingga item tersebut dapat dikeluarkan dari model. Nilai *loading factor* yang ideal adalah lebih besar atau sama dengan 0,7. Berikut hasil validitas konvergen dalam penelitian ini.

Tabel nilai *loading factor* uji validitas konvergen

Butir Indikator	Variabel		Keterangan
	X	Y	
X1	0,766		Valid
X2	0,761		Valid
X3	0,787		Valid
X4	0,784		Valid
X5	0,725		Valid
X6	0,738		Valid
X7	0,807		Valid
X8	0,715		Valid
X9	0,656		Valid
X10	0,783		Valid
X11	0,812		Valid
X12	0,703		Valid
Y1		0,625	Valid
Y2		0,678	Valid
Y3		0,716	Valid
Y4		0,687	Valid
Y5		0,616	Valid
Y6		0,579	Valid
Y7		0,593	Valid
Y8		0,668	Valid
Y9		0,615	Valid
Y10		0,722	Valid
Y11		0,583	Valid
Y12		0,718	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa semua indikator variabel kepemimpinan dan motivasi kerja lebih besar dari 0,5 sehingga menunjukkan bahwa semua item atau indikator telah memenuhi uji validitas konvergen.

Uji validitas selanjutnya adalah uji validitas diskriminan. Validitas diskriminan berorientasi pada prinsip manifest variable konstruk yang berbeda,

harus tidak memiliki korelasi tinggi. Kriteria validitas ini dinilai berdasarkan nilai *cross loading* harus lebih besar dari 0,5. Sekiranya korelasi konstruk item yang diukur lebih besar daripada konstruk lainnya maka ukuran blok *cross loading* variabel tersebut lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Berikut tabulasi hasil pengukuran validitas diskriminan dalam penelitian ini.

Tabel nilai *cross loading* uji validitas diskriminan

Item	Kepemimpinan	Motivasi	Ket.
	(X)	Kerja (Y)	
X1	0,766	0,560	Valid
X2	0,761	0,575	Valid
X3	0,787	0,479	Valid
X4	0,784	0,493	Valid
X5	0,725	0,452	Valid
X6	0,738	0,442	Valid
X7	0,807	0,506	Valid
X8	0,715	0,562	Valid
X9	0,656	0,570	Valid
X10	0,783	0,627	Valid
X11	0,812	0,653	Valid
X12	0,703	0,587	Valid
Y1	0,401	0,625	Valid
Y2	0,491	0,678	Valid
Y3	0,506	0,716	Valid
Y4	0,636	0,687	Valid
Y5	0,382	0,616	Valid
Y6	0,393	0,579	Valid
Y7	0,429	0,593	Valid
Y8	0,495	0,668	Valid
Y9	0,306	0,615	Valid
Y10	0,540	0,722	Valid
Y11	0,358	0,583	Valid
Y12	0,596	0,718	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa semua indikator variabel kepemimpinan dan motivasi kerja nilai *cross loading*

lebih besar dari 0,5 dan semua blok *cross loading* konstruk variabel yang diukur lebih besar dari konstruk lainnya sehingga memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan.

Uji validitas terakhir adalah uji *average variance extracted* (AVE) yang bertujuan untuk menunjukkan besaran varian yang dapat diterangkan oleh indikator butir yang dibandingkan dengan varian yang diakibatkan oleh eror pengukuran. Standar nilai AVE adalah 0,5. Berikut tabulasi hasil pengukuran Average Variance Extracted (AVE) dalam penelitian ini.

Tabel nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X)	0,940	0,569
Motivasi Kerja (Y)	0,898	0,525

Berdasarkan hasil pengukuran yang dilakukan, terlihat hasil pada tabel di atas menunjukkan nilai AVE variabel kepemimpinan dan motivasi kerja lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memenuhi kriteria uji validitas ditinjau dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melalui pengukuran PLS Algorithm.

### Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan teknik reliabilitas *alpha cronbach*. Tujuan pengujian ini adalah untuk melihat konsistensi skor dari responden terhadap indikator yang diberikan. Jika nilai koefisien *alpha cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,7 maka item bersifat reliabel, sedangkan jika kurang dari 0,7 berarti item tidak reliabel. Berikut tabulasi hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

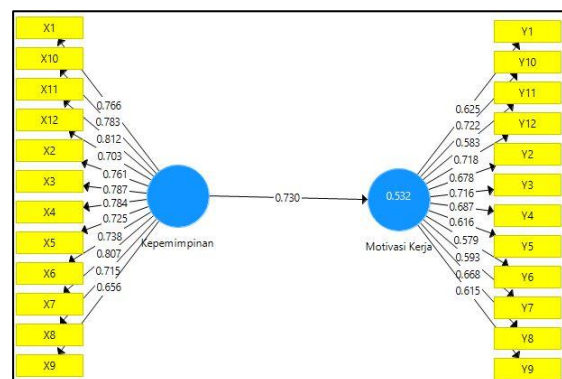
Tabel Hasil Uji Reliabilitas  
*Alpha Cronbach*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepemimpinan (X)	0,931
Motivasi Kerja (Y)	0,877

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* semua variabel lebih besar dari 0,7 yang mengindikasikan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel.

### Hasil Analisis Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada analisis SEM dilakukan dengan melihat hasil uji *path coefficient*. Kualitas model struktural dapat diketahui dengan melihat hubungan atau kontribusi variabel eksogen dalam hal ini adalah kepemimpinan terhadap variabel endogen yaitu motivasi kerja. Berikut gambar inner outer model dalam penelitian ini.



Gambar jalur inner outer model

Pengukuran melalui hasil analisis *path coefficient* bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis ini dapat diketahui melalui hasil *bootstrapping* dalam PLS SEM. Adapun kriterianya adalah dengan melihat nilai p-value dari setiap variabel. Hipotesis diterima jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 95%). Berikut tabulasi hasil uji hipotesis dan nilai *path coefficient* dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Analisis Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P-Values</i>
Pengaruh X terhadap Y	0,730	18,720	<b>0,000</b>

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai p-value adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0,73 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan persentase pengaruh sebesar 73%.

### Pembahasan

Prinsip penelitian ini adalah menguji pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja dan hubungan antar indikatornya. Secara deskriptif kepemimpinan di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar cukup baik karena berada dalam kategori sedang, begitu pula dengan tingkat motivasi kerja seluruh pegawai yang juga berada dalam kategori sedang.

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Artinya dalam Pemerintahan di Kabupaten Kepulauan Selayar aspek kepemimpinan memiliki tendensi untuk meningkatkan performa kerja atau kapabilitas pegawai melalui peningkatan motivasi kerjanya. Motivasi kerja pegawai dapat memberikan efek positif terhadap kualitas ataupun pencapaian dari setiap instansi kerja jika diikuti oleh kepemimpinan yang baik dalam instansi tersebut.

Indikator kepemimpinan dan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki jumlah yang sama yaitu 12 indikator/item. Ada 4 dimensi utama kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu pemimpin sebagai inovator, motivator, komunikator, dan kontroler. Hasil analisis

juga menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap opsi indikator cenderung ke opsi setuju. Seluruh responden memiliki jawaban yang relatif sama. Sebagai seorang inovator responden cenderung mengharapkan pemimpin di instansi kerja mampu menginisiasi kegiatan kreatif, menginisiasi pembaruan program kerja serta mampu menerima gagasan-gagasan kreatif dari seluruh anggota. Sebagai komunikator, responden memiliki kecenderungan bahwa seorang pemimpin bisa terbuka dalam menyampaikan rencana dan upaya yang harus dilakukan anggotanya dalam memajukan instansi kerja. Memberikan kebebasan dalam berpendapat serta terbuka dalam menginformasikan kekurangan dari setiap anggotanya dalam mengemban tugas kerja.

Sebagai kontroler, responden lebih cenderung pemimpin mampu adil dalam mengawasi dan mengevaluasi rutinitas kerja setiap anggota. Keterampilan pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan pada semua anggota tanpa adanya sikap diskriminasi terhadap anggota menunjukkan bahwa pemimpin berperan sebagai motivator. Hal ini juga sekaligus memastikan bahwa kepemimpinan pada dasarnya memang berpengaruh dalam membangkitkan dan meningkatkan motivasi kerja seluruh pegawai.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar berada dalam kategori “sedang”
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan

Selayar dengan persentase pengaruh sebesar 73%.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya bisa mengeksplorasi lebih banyak indikator yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja.
2. Bagi akademisi penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Sumber Buku**

Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management. United States America*. Pearson Education.

Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor. IPDN Press

#### **Sumber Jurnal**

Abdullah, I. D. P. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*. BIMA: Journal of Business and Innovation.

Anum Renowati Ningsih. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal EQUILIBRIUM. Vol. 4, No. 2

Dewi Suryani Harahap. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi*

*terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol, 2, No. 1

Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1, No.1

Syawal, M. A. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Mega Jasa*. Jurnal Ilmiah Teknik Industri.

Wa Ode Zusnita Muizu, dkk. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal PERWIRA. Vol. 2, No. 1