

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo)

Agus Hartanto¹⁾, Ambyah Atas Aji²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail : ag.hartanto@gmail.com ¹⁾, ambyahatasaji22@gmail.com ²⁾

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and motivation on performance at the Sukoharjo Regency Agriculture and Fisheries Office. The research hypothesis is that leadership and motivation influence performance at the Sukoharjo Regency Agriculture and Fisheries Office, both partially and simultaneously. The sample in this study was all employees of the Sukoharjo Regency Agriculture and Fisheries Office. Data collection methods used were questionnaires and secondary data from literature studies. The method used in this study was multiple linear regression analysis. The analysis results show that $F_{count} > F_{table}$, with $76.947 > 3.10$. This indicates that leadership and motivation together significantly influence employee performance at the Sukoharjo Regency Agriculture and Fisheries Service. The coefficient of determination is 0.639, with an adjusted R square of 0.639. This means that employee performance is influenced by leadership and motivation by 63.9%, with the remainder influenced by factors outside the study.

Keywords: leadership, motivation, and performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi. Dalam konteks instansi pemerintah, seperti Dinas Pertanian dan Perikanan, kinerja pegawai memainkan peran yang sangat vital dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berkaitan dengan peningkatan sektor pertanian dan perikanan, serta pelayanan kepada masyarakat. Selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil.

Kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik dan kualitas pembangunan di sektor yang sangat strategis ini. Namun, meskipun pentingnya kinerja pegawai telah diakui, masih terdapat sejumlah tantangan yang menghambat pencapaian kinerja optimal di banyak organisasi publik, termasuk di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.

Dalam konteks Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pencapaian program-program yang terkait dengan pembangunan sektor pertanian dan perikanan. Pimpinan yang dapat memberi contoh dan menginspirasi pegawai serta memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pegawai akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, motivasi intrinsik yang didorong oleh peluang pengembangan diri dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan juga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai, jika motivasi ekstrinsik seperti gaji atau tunjangan

tidak mencukupi atau tidak sesuai dengan ekspektasi pegawai, hal ini dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini difokuskan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.

Adapun permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo ?
2. Apakah ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo ?
3. Apakah ada pengaruh positif bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo ?

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh positif kepemimpinan terhadap pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.
2. Mengetahui pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.
3. Mengetahui pengaruh positif bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Kartini Kartono (2019:153), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Sedangkan menurut George R. Terry (dalam Karini Kartono; 2019:160) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Disamping itu Charles J.Keating (1991:9) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Lain halnya menurut Malayu S.P Hasibuan (2022:170) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartini Kartono (2019:229) ada beberapa indikator yang dapat dipakai sebagai petunjuk keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi, adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya hasil-hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi (aspek ekonomis dan teknis).
2. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi :
 - a. Pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana dan waktu yang makin ekonomis dan efisien.
 - b. *The right man in the right place*, dengan *delegation of authority* atau pendelegasian wewenang yang luas.
 - c. Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ada integrasi dari semua bagian.
 - d. Target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi, sesuai dengan ketentuan jadwal waktu.
 - e. Organisasi dengan cepat dan tepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi.
3. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi atau aspek-aspek sosial yang lebih human sifatnya, antara lain berupa :

- a. Terdapatnya iklim psikis yang mantap, sehingga orang merasa aman dan senang bekerja.
- b. Terdapat suasana saling mempercayai, kerjasama kooperatif, dan etika kerja yang tinggi.
- c. Komunikasi formal dan informal yang lancar dan akrab.
- d. Ada kegairahan kerja dan loyalitas tinggi terhadap organisasi.
- e. Tidak banyak terdapat penyelewengan dalam organisasi.
- f. Ada jaminan-jaminan sosial yang memuaskan.

Selanjutnya motivasi dikemukakan oleh Fillmore H Stanford dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2020:55) bahwa : "motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu". Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, dikemukakan oleh Ernest J.Cocmick (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2020:56), motivasi kerja didefinisikan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Masalah pokok dalam motivasi kerja adalah bagaimana cara mengusahakan agar pegawai dapat selalu berprestasi secara maksimal untuk kepentingan organisasi. Secara umum, teori motivasi dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu teori isi (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori isi menekankan pada faktor-faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak pada kebutuhan, keinginan, dan kepuasan individu sebagai sumber utama motivasi. Sementara itu, teori proses menjelaskan bagaimana motivasi terbentuk dan bagaimana individu mengambil keputusan untuk bertindak, yang menekankan pada proses kognitif yang mempengaruhi perilaku.

Untuk lebih jelasnya teori kebutuhan menurut Maslow dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2020:95) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minuman, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman. Bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berprestasi dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut teori harapan, motivasi adalah hasil dan tiga macam perasaan yaitu harapan, instrumental dan valensi. Harapan (*expectacy*) adalah keyakinan individu bahwa suatu, perilaku tertentu (*effort*) akan diikuti oleh tertentu (*performance*) Instrumentalitas (*instrumentality*) adalah keyakinan individu bahwa kerjanya yang sukses (*Performance*). menjadikan ia menerima imbalan (reward) dan valensi imbalan (*valence of reward*) adalah imbalan atau hasil yang paling dibutuhkan seseorang yang menjadi kekuatan dan pilihan seseorang terhadap suatu hasil tertentu. Teori juga mengakui bahwa motivasi salah satu dan sejumlah faktor lain (ketrampilan dan kemampuan dengan persepsi peran dan kesempatan) yang ikut membentuk prestasi kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat

dinyatakan bahwa formula yang digunakan mengukur motivasi kerja pegawai berdasarkan teori harapan adalah: $Motivasi = Valensi \times Harapan \times Instrumen$.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), lebih jelasnya dirumuskan sebagai berikut :

- $Human\ Performance = Ability + Motivation$
- $Motivation = Attitude + Situation$
- $Ability = Knowledge + skill$

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* ($knowledge + skill$) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap *mental* (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Malayu S.P Hasibuan (2022:95), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup :

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai menurut bergantung pada berbagai faktor yang saling terkait, seperti kepemimpinan, motivasi, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja. Evaluasi dan peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara holistik, mencakup aspek pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan yang adil, serta penerapan sistem penilaian yang objektif dan transparan. Kinerja pegawai aparatur negara harus bersifat multidimensional, mencakup aspek kepemimpinan, motivasi, kompetensi, tujuan, serta keadilan. Selain itu, evaluasi kinerja yang adil dan transparan dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai dan meningkatkan akuntabilitas di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan Saifullah dkk (2024) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 1,520. Kontribusi pengaruh variabel independen Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 42%. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk pengaruh simultan Kepemimpinan (X1) dan

Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan F hitung $32,210 > F$ tabel 3,16. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo yang dimilikinya.

Febi Prateguh Syahputra dkk 2023 dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Teknik analisis data diawali dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,995 > 2,026$) dan nilai tanda $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$); 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,860 > 2,026$) dan nilai tanda $< \alpha$ ($0,008 < 0,05$).

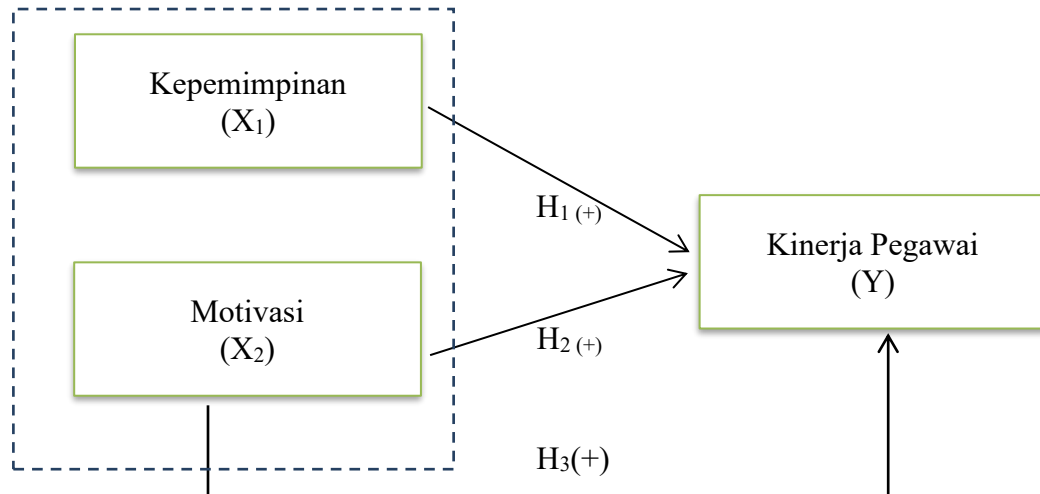
Penelitian yang dilakukan Imelda andayani, Satria Tirtayasa, 2019 dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sandra Wilhelmina Wijaya 2021, dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat desa di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang. Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja aparat desa. Hal ini menunjukkan bahwa perlu meningkatkan motivasi kerja agar kinerja aparat desa di Kecamatan Subah meningkat, sehingga diharapkan seluruh aparat desa di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Afriadi Achmad, 2024 dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,431 ($p < 0,001$). Namun, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,273 ($p > 0,05$). Demikian pula, TPP juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar -0,091 ($p > 0,05$). Secara simultan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan TPP secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung sebesar 30,519 ($p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut penting untuk diperhatikan secara bersama-sama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat diketahui beberapa perbedaan penelitian ini yaitu pada faktor tempat, waktu, dan objek penelitian. Tingkat kemampuan kinerja pegawai yang ditingkatkan dengan kegiatan motivasi dan kepemimpinan yang sebagai dorongan untuk menghasilkan kerja yang baik.

Kepemimpinan yang dilaksanakan dapat mengubah perilaku dari para pegawai agar termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik atau memiliki kinerja yang tinggi. Paradigma penelitian yang diajukan untuk menggambarkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo
2. Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo
3. Ada pengaruh positif bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variable dengan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis dengan jumlah sampel 90 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif

Jenis alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data pada kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo adalah dengan menggunakan angket atau kuisiонер yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahuinya. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total skor. Adapun skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert point yaitu dengan memberikan point 1-5 atas pendapat responden dari pertanyaan yang diajukan (Sugiyono, 2018:134).

Pada penyusunan kuesiонер, salah satu kriteria kuesiонер yang baik adalah validitas dan reliabilitas kuesiонер. Validitas menunjukkan kinerja kuesiонер dalam mengukur apa yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesiонер tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas

kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan gejala yang valid.

a. Uji Validitas

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *analisis product momen correlation* dari *pearson*. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Variabel juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif, serta r hitung $> r$ tabel.

b. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang *reliable* (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien alfa atau *cronbach's alpha*. Item pengukuran dikatakan *reliable* jika memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,6.

Syarat untuk pengujian analisis dengan menggunakan regresi datanya harus interval, maka data yang diperoleh dari kuesioner yang berbentuk ordinal dinaikkan skala menjadi interval.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji ini menggunakan pendekatan *kolmogrov-smirnov*, untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan meliputi: Regresi Linear Berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana

Y : Kinerja

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

α : Koefisien regresi (konstanta)

β_1 : Koefisien Kepemimpinan

β_2 : Koefisien Motivasi

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan pada variabel dependen. Dengan membandingkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan iuntuk signifikansi, jika $sig. < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependen dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 165).

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya, sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependen dan demikian sebaliknya (Sarwono, 2007:167)

Koefisien determinasi (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *r square* (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka dapat dibahas sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,522. Artinya apabila kepemimpinan berjalan dengan baik dapat memberikan bimbingan, memotivasi, menjaga komunikasi hubungan dengan bawahan dan mengambil keputusan secara demokratis, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bertindak sebagai faktor kunci dalam memotivasi, memberikan arah, dan meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin efektif menciptakan budaya kerja konstruktif, membangun kepercayaan, serta meningkatkan kreativitas dan etos kerja, yang berdampak langsung pada optimalisasi hasil pekerjaan seorang pegawai.
2. Berdasarkan hasil regresi, ditemukan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,405. Artinya apabila motivasi pegawai meningkat maka akan meningkatkan dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi secara positif mempengaruhi kinerja pegawai, seringkali dimediasi oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik. Kebutuhan hidup, masa depan, harga diri, dan pengakuan prestasi kerja adalah komponen utama motivasi yang merangsang perilaku dan giat bekerja. Tanpa motivasi yang tepat, tujuan yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan sulit tercapai secara maksimal sehingga Pimpinan hendaknya memperhatikan motivasi, terutama karena posisi yang lebih tinggi sering kali menuntut tingkat motivasi yang lebih tinggi untuk mempertahankan prestasi.
3. Berdasarkan analisis menunjukkan dari besarnya koefisien regresi secara kumulatif bertanda positif yaitu sebesar 0,799 dan perhitungan uji hipotesis diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $76,947 > 3,10$ yang berarti bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan usaha, ketekunan, dan komitmen individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang saling menguatkan. Kepemimpinan yang baik mampu menumbuhkan motivasi kerja melalui pemberian arahan, penghargaan, dukungan, dan keteladanan. Sebaliknya, motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih responsif terhadap arahan pemimpin. Kombinasi keduanya menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,9% hal ini menunjukkan bahwa kinerja

dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi sebesar 63,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi individu. Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki sistem kerja, tetapi juga perlu memperhatikan kepemimpinan dan peningkatan motivasi karyawan secara bersamaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,960 > 1,970$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $5,625 < 1,970$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. Hal ini bisa dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $76,947 > 3,10$ berarti H_0 ditolak.

SARAN

Saran yang dapat direkomendasi dalam penelitian ini adalah :

1. Setiap organisasi termasuk Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo hendaknya memiliki manajemen yang efektif. Oleh karena itu memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan dari seorang pemimpin kepada para pegawai harus diutamakan sebagai aset utama. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para pegawai dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas pegawai yang kompeten harus diperhatikan.
2. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja pegawai dapat menjadi kenyataan.
3. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan motivasi dapat berbentuk perhatian dan penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pimpinan agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan atau memberi kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi kepada pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, B, 2018, *Manajemen Pemasaran: Teori dan Aplikasi dalam Bisnis Modern*. Deepublish. Yogyakarta
- Bugin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. (2022). *Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidrachman, A., & Husnan, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek* (Edisi ke-5). Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Greenberg, Jerald. (2022). *Behavior in Organizations* (12th ed.). Boston: Pearson.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly, James H. (2020). *Organizational Behavior: Structure, Process, and Outcomes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Kartono, Kartini. (2019). *Kepemimpinan: Sebuah Studi Sosiologis*. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mullins, Laurie J. (2021). *Management and Organisational Behaviour* (11th ed.). London: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi Revisi, Vol. 11). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai Veithzal (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono (2016) “*Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif Kualitatif Dan R & D)*,” Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Krisna B.& Rohwiyati (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PDAM Surakarta. *Ragam Penelitian Mesin*, vol. 4, no. 1, 6 Jun. 2022, pp. 21-29,
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung :Alfabeta.
- _____, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfa Beta Bandung
- Stoner, James A. F., & Freeman, R. E. (2021). *Management* (8th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Toha, Miftah. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada
- <https://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/view/285> Vol 6 No 01 (2024): Vol. 06 No. 01 Juli 2024
- <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/520> VOL. 2 NO. 5 (2023): Jurnal Economina, MEI 2023
- <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3367> Home > Vol 2, No 1 (2019) > andayani
- <https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/econbank/article/view/49> /Vol 3 No 2 (2021): October /
- <https://media.neliti.com/media/publications/526550-none-c56ce273.pdf> Reni Susilo Wati dan Slamet Djauhari, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Solo Slamet Riyadi Solo Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, ISSN 2085-2215 Vol.16 No.4 Oktober 2018,
- <https://media.neliti.com/media/publications/526550-none-c56ce273.pdf> Reni Susilo Wati dan Slamet Djauhari dalam Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, ISSN 2085-2215 Vol.16 No.4 Oktober 2018,