

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KINOVARO KABUPATEN SIGI

**Esianta¹, Firza Umar Salim¹, Muhammad Rezal¹,
Maulid Sakaria¹, Huzaemah¹, Yuliana¹,
Wizdan Giats Mufid²**

¹(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

²(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 32 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi sebesar 0,751 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi sebesar 0,563 atau 56,3% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut tentunya pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi tentunya diperlukan pemimpin yang mampu mengarahkan dan bekerjasama dengan bawahannya untuk dapat mencapai tujuan kinerja tersebut maka pemimpin harus mampu mengarahkan dan mengontrol kinerja bawahannya, selain itu pemimpin harus mampu menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan bidang kerjanya agar setiap tugas kerja yang diberikan dapat terselesaikan sesuai arahan pimpinan. Pemimpin yang baik tentunya harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya dan juga mampu berkomunikasi dengan baik dengan menyampaikan informasi kerja yang mudah dipahami bawahannya agar setiap tugas kerja dapat tercapai sesuai tujuannya. Kepemimpinan pada Kantor

Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi sudah terlaksana dengan baik seperti adanya arahan pimpinan agar pegawai selalu bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan misalnya jam kerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pimpinan memberikan masukan yang baik kepada pegawai terkait kearsipan yang dibutuhkan anggota dewan disetiap rapat dewan serta pimpinan mampu menjadi teladan yang baik sehingga dapat diikuti oleh bawahan agar dapat bekerja efektif sesuai tujuannya.

Motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi menjadi hal penting yang harus di perhatikan oleh pimpinan karena masih banyak pegawai yang belum memiliki motivasi kerja secara baik hal ini disebabkan banyaknya pegawai merasa belum mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja yang mereka

lakukan tentunya pegawai akan merasa kurang dihargai atas pencapaian kerjanya maka pimpinan harus memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu pula masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai bidang kerjanya sehingga mengakibatkan banyaknya program kerja tidak berjalan secara efektif dan efisien. Pimpinan harus memberikan motivasi besar kepada para bawahannya seperti dengan memberikan insentif berupa upah tambahan kepada bawahan yang bekerja lembur, memberikan penghargaan pada pegawai yang memiliki prestasi kerja di Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi dengan memberikan promosi kenaikan jabatan serta memberikan kesamaan hak atau tanpa membedakan pegawai.

Iklim kerja pada Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi harus pula menjadi perhatian dimana pegawai harus diberikan fasilitas sesuai kebutuhan kerjanya agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik, selain itu lingkungan kantor harus menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai sehingga pegawai akan merasa senang saat bekerja dan dapat meningkatkan kerjanya. Iklim kerja yang masih kurang baik pada Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi dimana masih ada hubungan yang kurang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya seperti terjadi perbedaan saat membagi tugas kerja atau yang diberikan izin untuk melaksanakan tugas keluar daerah hanya pegawai yang memiliki kedekatan dengan pimpinan tentunya hal tersebut akan menciptakan kecemburuan bagi pegawai lain dan mengakibatkan lingkungan kantor menjadi tidak nyaman dan akan sulit terjalin kerjasama yang baik saat menyelesaikan program kerja dari pimpinan. Supardi (2014; 121) iklim kerja mencerminkan situasi di sekitar tempat kerja merupakan suasana yang tenang dan nyaman, cocok dan kondusif untuk pembelajaran, serta dapat meningkatkan kinerja serta peningkatan prestasi kerja pegawai. Untuk meningkatkan

kinerja pegawai maka perlu dilakukan evaluasi oleh pimpinan agar pegawai dapat meningkatkan pelayanan serta peningkatan kinerja dapat tercapai sesuai tujuan yang direncanakan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi?
4. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi?

Landasan Teori

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2008; 91). Seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Rivai: 2011; 53) Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Kepemimpinan memegang peranan penting bagi sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan (Ancok, 2012; 04).

Menurut Robbins (2008; 93) kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintanganrintangan. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasanya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan didalamnya dapat bekerja secara efektif. Pada kepemimpinan itu terdapat 3 (tiga) unsur-unsur yaitu, kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan untuk mencapai tujuan tertentu

Menurut Hasibuan (2005; 167) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu seni atau kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan staf yang dalam hal ini pegawai agar bisa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pemimpinlah yang bertanggung jawab didalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman sehingga orang-orang dapat bekerja dengan penuh semangat.

Menurut Hasibuan (2005; 170), bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Terry (2003; 5): *“Leadership is activity of influence people to strive wilingly for mutual*

objectives“, Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2005; 65) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
2. Menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
3. Persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
4. Penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.
5. Penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, jadi motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada pegawainya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri

seorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu: Menurut McClelland, dalam Mangkunegara (2011; 94) bahwa motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Rivai (2011; 837) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Riduwan (2002; 66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Upah /Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
3. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat
4. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
5. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.

Menurut Marzuki dalam Supardi (2014; 121), iklim kerja demikian situasi di sekitar tempat kerja, merupakan suasana yang tenang dan nyaman, cocok dan kondusif untuk pembelajaran, serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja menggambarkan keadaan pegawai yang bahagia dan peduli atau menjaga satu sama lain. Hubungan erat yang terjalin dalam lingkungan kerja karena terjalin hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai serta hubungan baik dengan

para pegawai dan pimpinan. Suasana kerja artinya berkaitan dengan sifat atau karakteristik yang dirasakan di lingkungan kerja, baik perubahan perilaku kerja kearah yang lebih baik serta adanya interaksi yang efektif dalam kegiatan kerja yang mempengaruhi suasana kerja yang disiplin dan bertanggungjawab atas tugas kerjanya.

Bedasarkan beberapa teori di atas maka dapat dikatakan bahwa iklim kerja terkait dengan suasana kerja, kondisi kerja di kantor, hubungan antara sesama pegawai yang terjadi dilingkungan kantor serta keadaan proses pekerjaan di tempat kerja. Iklim kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja sebab jika suasana kerja nyaman, terjalin kerjasama yang baik antara sesama pegawai maka pencapaian tujuan kinerja efektif akan terwujud sesuai tujuannya.

Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Intinya, manusia saling berhubungan dan membutuhkan komunikasi efektif agar dapat menyalurkan informasi dengan baik serta mampu menjaga hubungan baik antara sesama pekerja dalam satu organisasi. Komunikasi efektif akan menjaga hubungan baik sesama pegawai sehingga bisa saling bekerja sama sebab adanya ikatan baik saat informasi kerja tersalurkan sesuai tujuannya. Ikatan kerja terjalin dari komunikasi yang harmonis sehingga memacu para pekerja akan produktif menyelesaikan pekerjaannya dan terjalin pula kerjasama efektif dan adanya rasa saling kepedulian antara sesama pegawai akibat dari suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan di kantor. Melalui pertukaran ide manusia akan meningkatkan kemampuan kerjanya serta bersikap inovasi saat melakukan pekerjaan begitu pula saat melaksanakan pekerjaan harus menciptakan suasana menyenangkan agar para pegawai merasa senang dan tidak merasa bisa saat menerima informasi kerja tetapi mempertahankan keadaan abnormal dan sikap yang lebih ketat sehingga pegawai tetap disiplin menerima pekerjaan. Kalimat ini

menunjukkan bahwa setiap unsur penting pegawai sudah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis sesuai tujuan kerja yang diencanakan.

Indikator iklim kerja dilakukan oleh Liqwin dan Meyer mengusulkan ada enam dalam Iqbal Nazili (2012; 29-34) Indikator di iklim kerja:

1. Kepuasan Diri (*Conformity*)

Conformity berasal Dari kata "konformitas" berarti konformitas, kepuasan diriku sendiri. Oleh karena itu, integrasi berarti integrasi, integrasi, Mematuhi hukum dan peraturan saat ini di lingkungan kerja, Misalnya aturan, prosedur, dan kebijakan yang harus diikuti. Jika banyak aturan harus diikuti dalam organisasi sekalipun aturan ini tidak ada hubungannya dengan pegawai pekerjaan implementasi, organisasi semacam itu memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, Berarti organisasi terlalu otoriter, buat Kelola pegawai bahkan jika mereka tidak ada hubungannya dengan pekerjaan mereka.

2. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Rasa tanggung jawab yang dalam organisasi mengakibatkan setiap unsur organisasi dapat memiliki rasa memiliki atas pekerjaannya dan melukukan kerja dengan baik sehingga dapat memberikan hasil kerja dan kualitas keluaran secara efektif. Sebagai organisasi yang baik, harus mampu membangun rasa tanggung jawab Dengan memberikan kepercayaan dan kepercayaan kepada anggota organisasi Tawarkan kesempatan atau diajak bersama Pertimbangkan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti Bertanggung jawab bersama atas kualitas keluaran atau produk.

3. Standar (*Standards*)

Peraturan organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan para pekerja dengan berdasarkan ketetapan yang berlaku di perusahaan serta mampu bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan agar

pencapaian tujuan mudah untuk diwujudkan.

4. Imbalan (*Rewards*)

Pemberiaan penghargaan kepada pegawai harus juga diikuti sanksi yang tegas agar suasana kerja dapat kondusif dan tertata sesuai peraturan kerja yang berlaku. Pemberian imbalan kerja harus sesuai hasil evaluasi kerja jika pegawai memiliki prestasi kerja terbaik maka berhak menerima imbalan atas pencapaiannya sehingga pegawai bisa merasakann perlakuan dengan adil dan hormat pekerjaan mereka. ukuran Jika kinerjanya bagus, rasio di sini akan disesuaikan dengan kualitas kerja anggotanya Kompensasi yang memadai harus diberikan, jika Anda melakukan kesalahan, sanksi didasarkan pada tingkat kesalahan. Jika masuk organisasi setiap orang berpikir bahwa meskipun mereka melakukan pekerjaan dengan baik tetapi tidak menerima ganjaran atau ganjaran yang sesuai jika anda membuat kesalahan kecil, anda akan dihukum berat sesuai peraturan yang berlaku diperusahaan.

5. Kejelasan (*Clarity*)

Kejelasan berarti bersifat jelas, memiliki kemurnian dan kejelasan. Artinya pegawai memiliki identitas yang jelas diperusahaan sebagai bagian terpenting dan juga pegawai merasa sebagai bagian utuh dari perusahaan yang nantinya akan memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. Jika pegawai memiliki status yang jelas dan memahami aturan kerja yang berlaku dan memahami tujuan kerjanya maka setiap perencanaan kerja akan tercapai dengan efektif dan efisien.

6. Semangat Tim (*Team Spirits*)

Semangat tim menjadi hal penting membangun iklim kerja kondusif sebab jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka setiap pekerjaan akan terselesaikan dengan tepat waktu sesuai waktu kerja ditentukan perusahaan.

Semangat kerja tim menggambarkan adanya hubungan harmonis antara sesama rekan kerja dan mampu menjalin kerjasama yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika setiap pekerja memiliki rasa keraguan dan tidak terjalin komunikasi efektif maka iklim kerja perusahaan sangat rendah sehingga perlu dilakukan perbaikan agar suasana kerja lebih baik.

Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja. Sebab menurut Bacal (2005; 78) yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan atau berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Mathis dan Jackson (2002; 378) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Menurut Mathis dan Jackson (2002; 379) indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerjasama
Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010;116).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi berjumlah 32 orang pegawai yang terdiri dari 23 pegawai ASN dan 9 pegawai honorer atau kontrak.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik (A et al., 2022).

Uji Normalitas

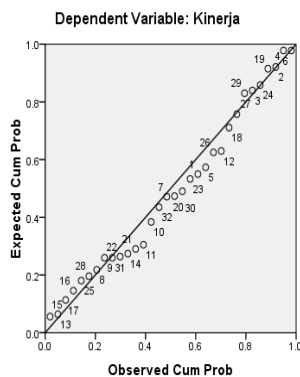
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Yasin et al., 2023). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

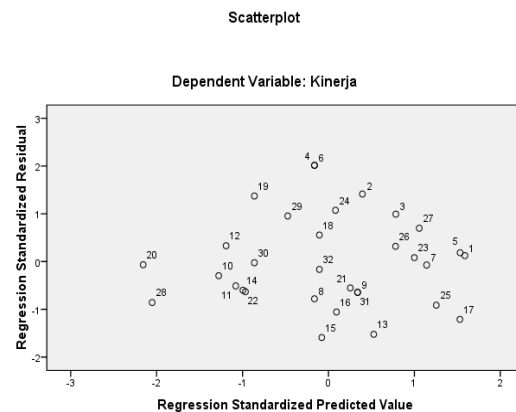


Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini

layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar (Rahman et al., 2022). Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja pegawai berdasarkan masukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja (Y)			
Variabel	(Beta)	t-hit	Sig.t
(Constant)	.785	.869	.392
Kepemimpinan	.709	3.345	.002
Motivasi Kerja	.540	2.122	.043
Iklm Kerja	.665	2.709	.011

n = 32
 Konstanta = 0.785
 Koefisien Korelasi (R) = 0.751
 Koefisien Determinasi (R²) = 0.563
 F-Statistik = 12.045
 Sig.F = 0.000

Sumber: Lampiran

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi yaitu:

$$Y = 0,785 + 0,709 X_1 + 0,540 X_2 + 0,665 X_3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 0,785 yang berarti bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja diterapkan dengan baik di kantor sehingga pegawai akan lebih produktif dan pasti dapat meningkatkan kerjanya.

Selanjutnya koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,709 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai artinya jika terjadi kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₂) dengan koefisien regresi sebesar 0,540 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai artinya memberikan arti jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi variabel iklim kerja (X₃) dengan koefisien regresi sebesar 0,665 memberikan arti terdapat pengaruh positif

antara iklim kerja dengan kinerja pegawai artinya jika iklim kerja di kantor berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi sebesar 0,751 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat.

R Square atau koefisien determinasi (R²) adalah melihat pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi sebesar 0,563 atau 56,3% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi. memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi **dapat diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan, motivasi dan iklim kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi.

2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi.
4. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kinovaro Kabupaten Sigi.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi kerja agar mampu memberikan semangat kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya demi peningkatan pelayanan pada masyarakat.
2. Pegawai harus mampu bekerjasama dengan teman kerja yang lain dikantor demi meningkatkan pelayanan pada masyarakat.
3. Pegawai harus terus bekerja dengan baik serta memiliki semangat kerja yang tinggi demi terwujudnya pelayanan prima.
4. Pegawai harus meningkatkan kemampuan kerjanya dengan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). Psikologi Kepemimpinan & Inovasi. Erlangga.
- Bacal, 2005. Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan. Yogyakarta : IrciSoD.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbal Nazili, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Skripsi Dipublikasikan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis and Jackson, 2002. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta.
- Riduwan, 2002, Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Pegawai dan Peneliti Pemula, Cetakan Keenam, Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi Edisi Kedua belas Buku Kesatu. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet
- , 2010, Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Bandung, Alfabet.
- Supranto J. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Terry, George, 2003, Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- A, M. U., Marjun, M., Alaydrus, A., Kamal, K., & Salim, F. U. (2022). Kajian Preferensi Konsumen Berkunjung Ke Palu Grand Mall (Pgm) Kota Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.31970/Trend.V10i1.219>

- Rahman, A., Sangkota, M., Gulom, M., Yasin, M., & Sujarwadi, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Ekonomi Trend*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.31970/trend.v10i1.224>
- Yasin, M., Sangkota, M., Nurapiah, N., Azis, A., Sakaria, M., Wahab, A., & Pagisi, E. W. I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Masyarakat (Kesramas) Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.31970/trend.v11i1.275>