

# Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan

Musafir Sahdatun<sup>1</sup>, Mulyono<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama, Indonesia

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. Sampel yang digunakan berjumlah 38 pegawai. Metode yang digunakan berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang unik dari penelitian ini adalah motivasi lebih mendominasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. Mereka sudah mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya dibandingkan karena faktor kepemimpinan, hal dikarenakan sudah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan.

## Abstract

*The aim of this research is to examine and analyze the influence of leadership and motivation on employee performance. This research was conducted on employees of the Regional Secretariat of Konawe Islands Regency. The sample used was 38 employees. The method used is quantitative with the help of the SPSS program. The research results show that leadership has an influence on employee performance. Motivation also has an influence on employee performance. The unique thing about this research is that motivation dominates efforts to improve employee performance at the Regional Secretariat of Konawe Islands Regency. They already have high motivation from within themselves rather than because of leadership factors, this is because they have experienced several changes in leadership of the Konawe Islands Regency Regional Secretariat.*

## Article Info

### Kata Kunci:

Kepemimpinan,  
Kinerja Pegawai,  
Motivasi

### JEL Classification:

D73, G34, H11

### Corresponding Author:

Mulyono  
(mulyono@widyagama.ac.id)

Received: 20-11-2023

Revised: 26-12-2023

Accepted: 02-01-2024

Published: 12-01-2024



## 1. Pendahuluan

Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja (Rizki & Sulistyan, 2022). Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan. Apakah sebenarnya arti kinerja itu? Berikut saya kutip ulasan yang ada dalam karangan Rivai (2006), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa "entries" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu

niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja karyawan tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang mempengaruhinya (Supardi, 2004). Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: a. Gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pimpinan kepada bawahan atau karyawan dalam rangka proses kepemimpinannya. b. Motivasi kerja, motivasi kerja yang biasa diberikan pemimpin atau organisasi kepada bawahan atau karyawan.

Kemampuan profesi sebagai salah satu unsur penunjang bagi karyawan dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (performance), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/ penampilan kerja (L.A.N, 1992). Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi (Sedarmayanti, 2007). Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (1999), menjelaskan ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni; (1) sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja; (2) manajemen/kepemimpinan.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sulistyan, 2017). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kinerja karyawan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Handoko (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan (Farida et al., 2021; Prayogo et al., 2020). Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya (Prastyo et al., 2019).

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri.

## Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2006). Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Disamping itu, motivasi yang dimiliki oleh pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu kearah yang telah ditentukan. Karena itulah motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2007) yang merumuskan bahwa:  $Human\ Performance = Ability + Motivation$   $Motivation = Attitude + Situation$   $Ability = Knowledge + Skill$ .

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian *rewards* kepada pegawai. Pemberian *rewards* harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

## 2. Metode

Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, dengan tujuan untuk memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*) serta melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun, 2006). Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan sebanyak 38 orang. Sampel dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel. Analisis menggunakan regresi linier berganda.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

##### Karakteristik Responden

Responden laki-laki sebanyak 17 orang (44.74%) dan selebihnya perempuan sebanyak 21 orang (55.26%). Responden dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan ini, dilihat dari pendidikan terakhir S-3 sebanyak 0 orang (0.00%), S-2 sebanyak 3 orang (7.89%), S-1 sebanyak 20 orang (52.64%), Diploma sebanyak 11 orang (28.95%), dan SLTA sebanyak 4 orang (10.52%). Kondisi responden dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan adalah 4 orang (10.53%) dari usia 25-29 tahun, 10 orang (26.32%) dari usia 30-34 tahun, 15 orang (39.47%) dari usia 35-39 tahun, 6 orang (15.79%) dari usia 40-44 tahun dan selebihnya 3 orang (7.89%) berusia > 50 tahun. Dilihat dari masa kerja ternyata dari 15 orang (39.47%) yang masa kerjanya di atas 19 tahun, masa kerja antara 8 s/d 16 tahun sebanyak 16 orang (42.11%) dan masa kerja kurang dari 8 tahun sebanyak 7 orang (18.42%).

##### Hasil Uji Hipotesis I

Hipotesis I yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk membuktikan kebenaran dari uji hipotesis I dilakukan dengan melihat hasil Uji-F. Kriteria pengujian hipotesis I yaitu dengan membandingkan besarnya nilai Fhitung dengan besarnya nilai Ftabel, jika nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel atau probabilitas < 5% berarti secara simultan variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. Sebaliknya jika Fhitung lebih kecil daripada nilai Ftabel atau probabilitas  $\alpha = 5\%$  berarti variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil Uji F (analysis of variance) untuk pengujian hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1** Hasil Uji Hipotesis I

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.233	2	7.117	3.475	.047 <sup>a</sup>
Residual	51.195	25	2.048		
Total	65.429	27			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil analisis diketahui nilai Fhitung sebesar 3.475 sedangkan pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh nilai Ftabel = 3.3852 maka Fhitung > Ftabel dengan nilai probabilitas  $0.047 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 5\%$ ). Hal tersebut mencerminkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) dapat menjelaskan kinerja pegawai, atau dengan pengertian lain jika pada saat yang sama kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat terbukti atau dapat diterima.

##### Hasil Uji Hipotesis II

Hipotesis II yang diajukan dalam penelitian ini yaitu dinyatakan kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis II dalam penelitian ini digunakan Uji-t. Kriteria penerimaan hipotesis

kedua dalam penelitian ini adalah: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 5\%$ ). Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas  $> 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, artinya secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2** Hasil Uji Hipotesis II

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.642	1.837		11.240	.000
	Kepemimpinan	.123	.115	.193	2.198	.046
	Motivasi	.233	.111	.528	2.297	.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil analisis data sebagaimana disajikan pada tabel di atas, maka akan diuraikan hasil Uji t masing-masing variabel bebas sebagai berikut: Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan sebesar 2.198 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2.0595 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar  $0.046 < \alpha = 5\% (0.05)$ . Hal ini bermakna bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 2.297 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2.0595 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar  $0.023 < \alpha = 5\% (0.05)$ . Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan.

### Hasil Uji Hipotesis III

Hipotesis III yang diajukan dalam penelitian ini yaitu dinyatakan motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis III dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien beta yang distandarisasi masing-masing variabel bebas. Kriteria pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah variabel bebas yang memiliki nilai koefisien beta yang distandarisasi ( $\beta_i$ ) paling besar maka dinyatakan sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis diketahui nilai koefisien beta yang distandarisasi masing-masing variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis III

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.642	1.837		11.240	.000
	Kepemimpinan	.123	.115	.193	2.198	.046
	Motivasi	.233	.111	.528	2.297	.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel di atas diketahui nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel motivasi sebesar 0.528 sedangkan nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel kepemimpinan sebesar 0.193. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel

motivasi lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel kepemimpinan. Hasil tersebut bermakna motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja.

### **3.2. Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Pimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisikunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Seseorang boleh jadi pimpinan yang lemah, tetapi masih merupakan manajer yang relatif efektif khususnya apabila kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaan mereka dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja. Keadaan seperti ini kecil kemungkinannya dan karenanya kita berharap agar para kepala sekolah sebagai pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang cukup tinggi. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan profesional pegawai agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja pegawai. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan pegawai itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya mengadakan penilaian kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertingkah laku. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintergrasi dengan segalanya daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi

motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Menurut Edward dalam Hasibuan (2008), mengatakan bahwa ada 15 macam kebutuhan yang dapat dipengaruhi motivasi seseorang, yaitu sebagai berikut: 1. Achievement (prestasi). Kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi. 2. Deference. Kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang diberikan, memberikan pujian kepada orang lain, dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat. 3. Order. Kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana sesuai detail dan melakukan kegiatan secara teratur. 4. Exhibition. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dan kelompok. 5. Autonomy. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah. 6. Affiliation. Kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan atau partisipasi dalam kelompok. 7. Intraception. Kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan. 8. Succorance. Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati dan afeksi dari orang lain terhadap dirinya. 9. Dominance. Kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasihati dan mempertahankan pendapatnya. 10. Abasement. Kebutuhan perasaan bersalah dan diberi hukuman jika merasa berdosa. 11. Nurturance. Kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati, dan berbuat baik kepada orang lain. 12. Change. Kebutuhan untuk melakukan pembauran, tidak menyukai rutinitas, senang bepergian, serta melawan adat istiadat. 13. Endurance. Kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada saat bekerja. 14. Heterosexuality. Kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan dianggap menarik oleh lawan jenis. 15. Aggression. Kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan dan senang pada kekerasan.

Menurut Mc. Celland dalam Hasibuan (2008), hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Kebutuhan akan afiliasi Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut. 1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging). 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance). 3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement). 4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation). Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditimbulkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

## 4. Kesimpulan

Koefisien regresi variabel kepemimpinan (b1) diketahui sebesar 0.123 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hasil koefisien regresi tersebut bermakna bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 0.123 terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan, di mana pengaruhnya positif (searah). Koefisien regresi variabel motivasi (b2) diketahui sebesar 0.233 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil koefisien regresi tersebut bermakna bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 0.233 terhadap kinerja guru, di mana pengaruhnya positif (searah).

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.766. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. Hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan dalam penelitian ini dapat terbukti atau dapat diterima.

Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan dan variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan.

## References

- Akula, R. L. K. & Talluri, S. 2013. Impact of Organisational Climate on Job Satisfaction of Doctors in Hospitals of Andhra Pradesh, India. *International Journal of Social Science & Management*, 3(3), 76-80.
- Allen, M., & Brady. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 180-190.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401411.
- Baizani, A. H., & Sari, Z. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pindad Persero Bandung. *Jurnal MAPS (Manajemen Perbankan Syariah)*, 1(2), 1-10.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Farida, H. E., Jariah, A., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 3(3), 199-206.
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Indar., Thamrin, Y., Stang., & Rahmadani, S. (2020). The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update: An International Journal*, 20(3), 849-853.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Oley, R. F., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2019). Analisa Efek Disiplin Kerja dan Moral Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 7(1), 351-360.
- Pahlevi, G., & Listiara, A. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Empati*, 6(4), 17-24.



- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7785-7809.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Permatasari, J., & Ratnawati, I. (2021). Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 8(2), 184-195.
- Prastyo, M. D., Sulistyan, R. B., & Fauziah, A. (2019). Mampukah meningkatkan kinerja di PT. Telkom Lumajang tanpa adanya motivasi?. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 2(2), 135-141.
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 5972.
- Prayogo, A. D., Hartono, H., & Sulistyan, R. B. (2019, August). Role Analysis Work Motivation, Work Discipline and Performance Against Teacher Training at SMP Negeri 2 Klakah. In *Progress Conference* (Vol. 2, No. 2, pp. 231-240).
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rizki, V. L., & Sulistyan, R. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Gama Press.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Sulistyan, R. B. (2017). Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177.
- Sundari., Aslamiah., & Ngadimun. (2019). The Influence of Leadership, Work Climate And Spirit on Elementary School Teacher's Discipline in Batu Ampar District Tanah Laut Regency. *Journal of K6, Education, and Management (j-K6EM)*, 2(2), 78-86.
- Surajiyo., Suwarno., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, H. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1-12.
- Tjahjono, H. K., & Rahayu, D. A. M. K. P., & Putra, A. D. (2020). The Mediating Role of Affective Commitment on the Effect of Perceived Organizational Support and Procedural Justice on Job Performance of Civil Servant. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2), 91-107.
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behaviour Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *AGORA*, 2(2), 1-9.