



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 22941-22946

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tangerang

Mita Lusyana¹, Syawaludin²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: mitalusyanaa@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tangerang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi yang diambil dari seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Tangerang yaitu sebanyak 96 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan sampel dengan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut diperoleh sebesar 76,6% sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Diketahui nilai $t_{hitung} 4.613 > t_{tabel} 1.98580$ dan nilai $sig 0.00 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai $t_{hitung} 12.174 > t_{tabel} 1.98580$ dan nilai $sig 0.00 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai $f_{hitung} 151.911 > f_{tabel} 3.09$ dan nilai $sig 0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>Kata Kunci:</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Leadership, Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to determine the influence of leadership and motivation on the performance of employees at the Tangerang Regency Regional Disaster Management Agency. This type of research is quantitative and associative in nature. The population taken from all employees of the Tangerang Regency Disaster Management Agency was 96 employees. Sampling uses samples with saturated samples. Data analysis techniques use research instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The coefficient of determination (R^2) value obtained was 76.6%, while the remaining 23.4% was influenced by other factors not discussed in this research. It is known that the T count value is $4.613 > T$ table 1.98580 and the sig value is $0.00 < 0.05$. So it can be concluded that the leadership variable has a positive effect on employee performance. It is known that the T count value is $12.174 > T$ table 1.98580 and the sig value is $0.00 < 0.05$. So it can be concluded that</i></p>

the motivation variable has a positive effect on employee performance. If the F count $151.911 > F$ table value is 3.09 and the sig value is $0.00 < 0.05$, it can be concluded that the leadership and motivation variables significantly influence employee performance.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengatur orang lain untuk melakukan berbagai hal yang akan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya alam dan teknologi informasi dengan apa yang dimiliki yaitu kemampuan dan pengetahuan, maka dari itu sumber daya manusia sebagai penggerak dalam menciptakan sesuatu dan berdampak untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah untuk mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi rekan kerjanya untuk bertindak, berperilaku dan berkarya dengan cara yang memungkinkan untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain, mau perorangan ataupun kelompok. Karena kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan untuk menghasilkan produktivitas. Kepemimpinan yang baik akan membuat putusan atau pilihan yang tepat untuk instansi dan kinerja pegawai. Instansi sangat memerlukan Sumber Daya Manusia yang membantu pemimpin dan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing. Kepemimpinan adalah faktor yang menentukan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Lembaga atau organisasi akan memiliki semangat kerja, produktivitas, dan manajemen yang baik jika pemimpinnya berkualitas.

Dalam organisasi yang maju umpan balik dari atasan kepada bawahan (*feedback*) sangat penting. Dengan ini memungkinkan pimpinan untuk dapat mengetahui bagaimana bawahan mereka bekerja, dan bawahan juga dapat mengetahui apakah hasil kerja telah memenuhi harapan instansi. Evaluasi ini memungkinkan umpan balik untuk rencana kinerja berikutnya.

Seseorang yang termotivasi adalah seseorang yang melakukan usaha besar untuk mencapai tujuan produksi organisasi dan instansinya, sedangkan seorang yang tidak termotivasi hanya melakukan usaha kecil. Pegawai akan berprestasi jika usaha mereka dihargai. Jika tidak, mereka tidak akan berusaha lagi. Data pemberian motivasi pada BPBD Kabupaten Tangerang bahwa motivasi yang diberikan terkait kebutuhan fisiologis yang diberikan mengenai fasilitas dan tempat tinggal tidak ada dari tahun 2021-2022. Pihak manajemen seharusnya mampu memberikan fasilitas dan tempat tinggal agar pegawai bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai juga harus menjaga kepercayaan dengan mempertimbangkan risiko ketetapan yang telah diambil dan tindakan yang telah dilakukan. Sebagai pegawai wajib untuk melatih kemampuan sesuai tugas yang diberikan oleh instansi. Melalui Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, satuan koordinasi pelaksana (Satkorlak) di tingkat provinsi dan kabupaten/kota digantikan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). menggantikan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005 yang menjadi landasan pembentukan Satuan Pelaksana Penanggulangan Bencana (Satlak PB) di tingkat kabupaten/kota dan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanggulangan Bencana (Satkorlak) di tingkat provinsi. PNS yang bekerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tangerang berjumlah 96 orang dan masing-masing mempunyai tanggung jawab tertentu.

METODE

Penelitian ini bersifat studi kasus dengan menggunakan data-data yang bersifat deskriptif kuantitatif, menurut Indrawan dalam Laminingrum (2016:1874) metode kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang mengkaji satu permasalahan dari satu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Berdasarkan variabel-variabel yang di teliti, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kausal. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau meghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain, (Sugiyono dalam Laminingrum 2016:1874). Penentuan sampel dalam penelitian ini yang populasinya berjumlah 96 orang pegawai, menurut Prasetya (2014), bila populasi berjumlah lebih kecil atau sama dengan 100, maka sebaiknya semua di ambil sebagai sampel, dan bila populasi lebih dari 100, minimal 20-30%. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat, bila dua/lebih variabel bebas sebagai faktor

prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis linier berganda bila jumlah variabel bebas minimal 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.008	3.697		5.412	.000
	KEPEMIMPINAN	.831	.107	.626	7.787	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel diatas ditemukan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 20,008 + 0,831X + e$ Dari nilai model regresi sederhana tersebut ditarik kesimpulan yaitu: Kinerja pegawai akan terus bernilai 20.008 karena kepemimpinan bernilai 0 atau tidak naik sesuai nilai (a) atau konstanta 20.008. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.831 satuan jika pengaruh kepemimpinan dinaikkan satu satuan, yang ditunjukkan dengan nilai efisiensi (b) sebesar 0.831.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.406	2.717		2.726	.008
	MOTIVASI	1.182	.078	.844	15.245	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7,406 + 1,182X + e$ Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil model regresi sederhana di atas adalah sebagai berikut: Kinerja pegawai akan tetap sebesar 7,406 karena nilai (a) atau konstanta sebesar 7,406 berarti motivasi bernilai 0 atau tidak meningkat. Kinerja pegawai akan naik sebesar 1,182 satuan jika pengaruh motivasi ditingkatkan satu satuan, sesuai dengan nilai efisiensi (b) sebesar 1,182.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.742	2.753		.633	.528
	Kepemimpinan	.356	.077	.268	4.613	.000
	Motivasi	.992	.081	.708	12.174	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil tabel 3 dapat disimpulkan persamaan regresi yaitu: $Y = 1,742 + 0,356X_1 + 0,992X_2 + e$ Berdasarkan hasil model regresi berganda diatas yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 1,742 menyatakan bahwa ketika variabel kepemimpinan dan motivasi bernilai 0, maka kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tangerang sebesar 1,742.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) adalah 0,356 yang artinya setiap penambahan 1 point pada variabel kepemimpinan, meningkatkan kinerja sebesar 0,356 kali.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,992. Artinya untuk setiap penambahan 1 point pada variabel motivasi, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,992 kali.

Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.742	2.753		.633	.528
	KEPEMIMPINAN	.356	.077	.268	4.613	.000
	MOTIVASI	.992	.081	.708	12.174	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan bernilai 4.613 lebih besar daripada nilai t_{tabel} . t_{hitung} 4.613 > t_{tabel} 1,98580 dengan itu variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari tabel tersebut terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,00. Hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan kesimpulan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, mengingat nilai sig 0,00 < 0,05. Tabel ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 12.174 dibandingkan nilai t_{tabel} . t_{hitung} 12.174 > t_{tabel} 1.98580 Oleh karena itu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi. Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel motivasi mempunyai nilai sig sebesar 0,00. Dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak karena nilai sig 0,00 < 0,05.

Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867.779	2	433.889	151.911	.000 ^b
	Residual	265.628	93	2.856		
	Total	1133.406	95			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa nilai f_{hitung} bernilai 151,911 nilai sig. 0.00 dan nilai f_{tabel} bernilai 3.095. Maka dapat disimpulkan f_{hitung} 15.,911 > f_{tabel} 3.095 maka hipotesisnya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima karena nilai sig 0.00 < 0.05. Dengan demikian, kesimpulan hipotesisnya adalah motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pekerja karena nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 4.613 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 4.613 > t_{tabel} 1.98580. Nilai sig sebesar 0.00 < 0.05 menunjukkan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, kesimpulan spekulatifnya adalah bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi. Nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 12.174 yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} , menggambarkan hal ini. Dengan nilai sig 0.00 < 0.05 dan t_{hitung} 12.174 > t_{tabel} 1.98580 maka dapat dikatakan H_{02} ditolak sedangkan H_{a2} disetujui. Oleh karena itu, kesimpulan hipotesisnya adalah kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi, terlihat dari nilai f_{hitung} sebesar 21.565 dan nilai f_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 2.67. Karena $f_{hitung} 151.911 > f_{tabel} 3.095$ maka dapat dikatakan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Terlihat nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$ yang menunjukkan penolakan H_{03} dan penerimaan H_{a3} . Dengan demikian, teori tersebut menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tangerang dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.613 > t_{tabel} 1.98580$ dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$.
2. Secara parsial variabel motivasi (X_2) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel motivasi (X_2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tangerang dengan nilai $t_{hitung} 12.174 > t_{tabel} 1.98580$ dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$.
3. Secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $f_{hitung} 151.911 > f_{tabel} 3.095$. dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$.

REFERENSI

- Algifari. (2017). Analisis regresi, teori, kasus dan solusi. Yogyakarta: BPF UGM.
- Andika, Rindi. Dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, ISSN 2088-3145 Vol.11 No.1. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Caroline, E. (2019). Metode Kuantitatif. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Deryanto, Muhammad Faisal. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia. ISSN 2461-0593, Vol.6 No.12
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Dewi Suryani dan Hazmanan Khair. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, ISSN 2623-2634 Vol.2 No.1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Hasanah, Hasyim. (2016). Teknik-Teknik Observasi. Vol.8 No.1
- Hasibuan, Siti Maisarah dan Syaiful Bahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.1 No.1.
- Husain, Bachtiar Arifudin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2621-797X
- Inaray, Jelita Caroline. Dkk. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance Di Manado. Vol.16, No.2
- Indriyati, Retno. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJEMEN MUTU (Studi pada AKPELNI Semarang). Jurnal MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN, Vol.33 No.1. Akademi Pelayaran Niaga Indonesia Semarang

- Jufrizen, dan Hadi, Fadilla Puspita. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377 Vol.7 No.1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Laminigrum, Anny Kusumo, (2016). Pengaruh Kompensasi Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. ISSN 2355-9357 Vol.3 No.2
- Mamik, Usman Syarif. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Sidoarjo: Zifatama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marjaya, Indra dan Pasaribu, Fajar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. ISSN 2623-2634 Vol.2 No.1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Prasetya, Hendrik. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kota Kediri. ISSN 2599-0748. Vol.2 No.3
- Purwanti, dan Mardina Angga. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Panasonic Global Energy Indonesia. ISSN 2541-1438. Vol.3 No.2
- Rivaldo, dan Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN: 2085-9996. Vol.9 No.3
- Sari, Nia & Ratna Wardani. (2015). Pengolahan Dana Analisis Data Statistika Dengan Spss. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiono, Edi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. Vol.14 No.2
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method). Jakarta: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alvabeta, CV
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. ISSN: 2407-8107. Vol.9 No.2
- Talumingan, Geovani, dkk. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Covid-19. ISSN 2303-1174
- Tueno, Nolfi S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo. Vol.III No.2
- Wati, Lina Amara & Mimit Primyastanto. (2018). Ekonomi Produksi Periklanan dan Kelautan Modern Teori Dan Aplikasinya. Malang: UB Press.
- Wijaya, Hendry, dan Johanes. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. ISSN 2685-984X. Vol.1 No.1. Universitas Prima Indonesia