

The Effect Of Leadership And Work Motivation On Employee Performance Of The Tulang Bawang Regency Agriculture Office

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang

Ira Pria Septia ¹⁾; Trisnowati Josiah ²⁾

^{1,2)} Universitas Sang Bumi Juwa Jurai

Email: ¹⁾ iraprima1212@gmail.com, ²⁾ trisnowatij@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [14 Januari 2025]

Revised [15 Februari 2025]

Accepted [28 Februari 2025]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Di era globalisasi, organisasi pemerintah harus mencapai tujuan jangka pendek dan panjang melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM merupakan aset penting yang memerlukan perlakuan adil agar kinerja pegawai maksimal, diukur melalui indikator seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Namun, wawancara di Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan saat ini kurang terbuka, yang berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Data menunjukkan masalah disiplin dan kinerja yang rendah. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami faktor-faktor motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tujuan organisasi tercapai. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang dari Mei hingga Juli 2024, dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan fakta dan sifat-sifat populasi tertentu secara sistematis dan akurat. Populasi yang diteliti terdiri dari 85 pegawai, dan sampel yang diambil adalah 83 pegawai, tidak termasuk peneliti dan pimpinan. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y), yang dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor, yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Kepemimpinan berkontribusi sebesar 21,2% terhadap kinerja pegawai, sementara Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 21,7%. Secara keseluruhan, baik Kepemimpinan maupun Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh sebesar 47,1% terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

ABSTRACT

In the era of globalization, government organizations must achieve short- and long-term goals through effective human resource management (HRM). Human resources are crucial assets that require fair treatment to maximize employee performance, which can be measured through indicators such as quality, quantity, and timeliness. Employee performance is influenced by leadership and work motivation. However, interviews at the Agriculture Office of Tulang Bawang Regency revealed that the current leadership style is not open enough, negatively impacting employee motivation and performance. Data indicates issues with discipline and low performance. Therefore, management needs to understand the motivational factors and create a supportive work environment to achieve organizational goals. This research aims to explore the influence of leadership and work motivation on employee performance at the Agriculture Office of Tulang Bawang Regency. This study will be conducted at the Agriculture Office of Tulang Bawang Regency from May to July 2024, using a descriptive quantitative approach. The research aims to systematically and accurately describe the facts and characteristics of a specific population. The population consists of 85 employees, with a sample of 83 employees, excluding the researcher and management. The variables used in the study include independent variables: Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2), and the dependent variable: Employee Performance (Y), which is influenced by both independent variables. Based on data analysis and hypothesis testing, it can be concluded that both factors, Leadership (X1) and Work Motivation (X2), significantly affect Employee Performance (Y) at the Agriculture Office of Tulang Bawang Regency. Leadership contributes 21.2% to employee performance, while Work Motivation accounts for 21.7%. Overall, both Leadership and Work Motivation simultaneously influence 47.1% of employee performance at the institution.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Sumber daya manusia merupakan hal

terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Maguni & Maupa, (2018:23) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam lembaga organisasi dimana ia bekerja. Pengaruh kinerja pegawai dalam suatu lembaga organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai peran kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Mahardita, 2017:34): Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, serta Komitmen kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerja secara efektif dan efisien pada umumnya tidak terlepas dari faktor kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada pegawainya. Dalam suatu lembaga organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Sitorus, (2020:22) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawainya dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dari Hasil Wawancara prapenelitian pada tanggal 11 Juni 2024 di lapangan dengan beberapa pegawai terkait dengan kepemimpinan sebagai berikut: "Saat ini, kami merasa gaya kepemimpinan di sini cenderung kurang terbuka dan masih banyak keputusan yang dibuat secara top-down. Kadang-kadang, keputusan diambil tanpa melibatkan atau mendengarkan masukan dari staf di level bawah. Hal ini sering membuat kami merasa kurang dihargai dan tidak terlibat dalam proses penting." Kami pikir perlu ada lebih banyak komunikasi dua arah. Pimpinan seharusnya lebih sering mengadakan pertemuan untuk mendengar masukan dari staf, dan bukan hanya memberikan instruksi. Selain itu, perlu ada transparansi dalam pengambilan keputusan sehingga semua pegawai merasa dilibatkan dan memahami alasan di balik setiap kebijakan." Mungkin bisa dimulai dengan lebih sering mengadakan diskusi atau rapat terbuka di mana semua pegawai bisa menyampaikan ide dan saran. Selain itu, pimpinan bisa lebih sering turun ke lapangan untuk melihat langsung kondisi kerja pegawai dan mendengarkan secara langsung apa yang menjadi kendala atau kebutuhan mereka." (Wawancara 11 Juni 2024)

Dari data hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa aspek gaya kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang yang perlu diperbaiki, sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Baharun, (2017:24) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dan harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya.

Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Baharun, 2017:23)



Armstrong dalam (Baharun, 2017:25) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapakan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lainlain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain (Husaini & Fitria, 2019:45).

Motivasi atau dorongan kerja pegawai adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Mulyadi & Syafitri, 2015:37).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery dalam Mulyadi & Syafitri, (2015:38) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam lembaga organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Dari hasil observasi awal ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat sebagai mana tergambar pada table berikut:

Tabel 1 Presentase Kehadiran Pegawa priode Januari s/d Mei 2024

No	Bulan	Jumlah	Keterangan				Batas Toleransi
		Pegawai	Datang Terlambat	%	Tidak Hadir	%	
1	Januari	85	15	18%	6	7%	5%
2	Februari	85	10	12%	5	6%	5%
3	Maret	85	10	12%	4	5%	5%
4	April	85	12	14%	3	4%	5%
5	Mei	85	17	20%	7	8%	5%
Jumlah			64		25		

Dari table.1 diatas dapat dilihat masih banyak pegawai yang datang terlambat hal tersebut menunjukan bahwa motivasi kerja yang rendah memiliki dampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai, sering kali menyebabkan kemalasan dan penurunan produktivitas. Ketika pegawai tidak memiliki dorongan atau tujuan yang jelas, mereka cenderung merasa tidak bersemangat dan kurang termotivasi untuk datang tepat waktu. Akibatnya, mereka mungkin menunda pekerjaan, menunjukkan sikap acuh tak acuh, dan mengabaikan tanggung jawab mereka, yang semuanya berkontribusi pada penurunan kinerja.

Tanpa motivasi yang kuat, pegawai tidak akan memiliki inisiatif untuk berusaha lebih keras atau berinovasi, yang pada akhirnya merugikan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Selanjutnya dari hasil observasi berikutnya di lapangan, ditemukan data sebagai berikut:

Tabel 2 Target Dan Realisasi Program Kerja Tahun 2022 Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang

	Program Kerja	Dalam Persentase (%)			
1	Perencanaan dan Pengembangan: Menyusun rencana strategis, program, dan kegiatan di bidang pertanian yang sesuai dengan kebijakan daerah serta kebutuhan masyarakat petani.	100		100	
2	Pembinaan dan Pengawasan: Melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan pertanian, termasuk pengembangan teknologi pertanian, pengolahan hasil pertanian, dan distribusi sarana produksi.	100		100	
3	Penyuluhan dan Pelatihan: Menyelenggarakan penyuluhan dan pelatihan bagi petani untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam praktik pertanian yang efektif dan efisien.	100		100	
4	Pengembangan Infrastruktur Pertanian: Merencanakan dan mengembangkan infrastruktur pertanian seperti irigasi, jalan tani, dan fasilitas penyimpanan untuk mendukung produktivitas pertanian.	100		100	
5	Pengendalian dan Pengawasan Hama dan Penyakit: Melakukan tindakan pencegahan dan pengendalian terhadap hama dan penyakit tanaman yang dapat mengganggu produksi pertanian.	100		100	

Sumber: Data diolah target dan realisasi program kerja Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih ada program kerja yang menjadi tugas dan fungsi yang penyelesaiannya belum sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Berbagai usaha telah dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja.

Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, dimana pegawai merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu lembaga organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Rohaeni, 2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Fahmi et al., (2018:44) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan dalam Rohaeni, (2016:63) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Hanafi et al., (2018:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Apriyanto dalam Fahmi et al., (2018:62) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pimpinan.

Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Rosmaini dan Tanjung, 2019:52). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Rahayu, 2017:71). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008:81) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara dalam Rosmaini dan Tanjung, (2019:62) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hanafi et al., (2018:47).

kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Anggito & Setiawan, (2018:37) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

N = Jumlah populasi yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uji Reliabilitas

Jogiyanto Hartono, (2018:22), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach* digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke- i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Jogiyanto Hartono, 2018:55). Penghitungan instrumen penelitian (*validitas* dan *reliabilitas*), menggunakan alat bantu program statistika SPSS Versi. 25.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut (Sahir, 2021:56). Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal.

H_A : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil post-test dari kelompok eksperimen dan kelompok control Sugiyono, (2013:44). Untuk mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data digunakan uji F dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Uji homogenitas menggunakan SPSS versi 25 dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan adalah (Herlina, 2019):

H_0 : Jika nilai signifikansi $> 0,05$ distribusi data homogen.

H_A : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ distribusi data tidak homogen.

Uji Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori teori yang relevan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang dengan persamaan regresi linear sederhana dan berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Data

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-

pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,216 dari 83 responden. (Umar Husein, 2005). Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0,216 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,216. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas X1, 10 pernyataan dan untuk variabel bebas X2 sedangkan untuk variabel Y berjumlah 10 pernyataan, dari hasil jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik, untuk lebih jelasnya dari hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 3 Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,216	0,726	Valid
2	0,216	0,790	Valid
3	0,216	0,737	Valid
4	0,216	0,762	Valid
5	0,216	0,721	Valid
6	0,216	0,719	Valid
7	0,216	0,806	Valid
8	0,216	0,852	Valid
9	0,216	0,736	Valid
10	0,216	0,765	Valid
Rata – rata	0,216	0,761	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel. 9 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kepemimpinan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,216. Dengan nilai rata-rata r_{hitung} **0,761**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang akan dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang.

Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,216	0,749	Valid
2	0,216	0,713	Valid
3	0,216	0,751	Valid
4	0,216	0,721	Valid
5	0,216	0,838	Valid
6	0,216	0,761	Valid
7	0,216	0,609	Valid
8	0,216	0,666	Valid
9	0,216	0,831	Valid
10	0,216	0,860	Valid
Rata – rata	0,216	0,750	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} **0,750** lebih besar dari r_{tabel} . 0,216. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja (X2) tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang.

Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r table	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,216	0,726	Valid
2	0,216	0,824	Valid
3	0,216	0,712	Valid
4	0,216	0,764	Valid
5	0,216	0,852	Valid
6	0,216	0,846	Valid
7	0,216	0,766	Valid
8	0,216	0,649	Valid
9	0,216	0,715	Valid
10	0,216	0,846	Valid
Rata – rata	0,216	0,770	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} **0,770** lebih besar dari r_{tabel} 0,216. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja Pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian yang akan dilakukan Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006:50). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS 22 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kepemimpinan (X1) berdasarkan data jawaban responden terhadap 8 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,834	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Cronbach's alpha* Kepemimpinan (X₁) sebesar ,834, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar 0,834 > 0,6. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X₂) berdasarkan data jawaban responden terhadap 8 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Cronbach's alpha* Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,763, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0,763 > 0,6$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari uji reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Reliabilitas Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Cronbach's alpha* Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,839, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0,839 > 0,6$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Normalitas

Hasil dari uji Normalitas Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan data jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93377416
	Absolute	,105
Most Extreme Differences	Positive	,098
	Negative	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,648
Asymp. Sig. (2-tailed)		,795

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari hasil uji Normalitas tersebut ditemukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar ,795 artinya Nilai Sig. 0,795 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka dinyatakan berdistribusi Normal, maka dengan itu maka data penelitian yang di peroleh dapat dilanjutkan pada Uji-uji selanjutnya.

Uji Homogenitas

Hasil dari uji Homogenitas Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan data jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 10 Uji Normalitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	2,527	8	28	,633
X2	3,470	8	28	,507

Dari hasil Uji Homogenitas diatas menunjukkan Nilai Sig. X1 sebesar 0,633, Nilai Sig. X2 sebesar 0,507 dan Jika di ambil kesimpulan maka Nilai Sig. Dari masing masing Variabel (X1,X2,) > 0,05 maka data yang dihasilkan dalam penelitian ini dinyatakan Homogen.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data hasil penelitian, maka diperoleh koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,190	2,039

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,212 = 21,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang sebesar 21,2%. Sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang sebagai berikut :

Tabel 12 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,343	3,748		6,762	,000
X1	,485	,156	,460	3,109	,004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 18 didapat perhitungan pada Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,109 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk = 83 - 3 = 80$) adalah 1,292 jadi $t_{hitung} (3,109 > t_{tabel} (1,292))$ dan nilai sig ($0,04 < \alpha (0,05)$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data hasil penelitian, maka diperoleh koefisien Determinasi *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 13 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,466 ^a	,217	,196	2,032

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,217 = 21,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang sebesar 21,7%. sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja sebagai berikut :

Tabel 14 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,193	4,047		5,978	,000
X2	,584	,185	,466	3,162	,003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 20 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,162 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=38-3=35$) adalah 1,292 jadi t_{hitung} ($3,162 > t_{tabel}$ (1,292) dan nilai sig (0,03) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut:

Tabel 14 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,528	4,292		5,016	,000
X1	,301	,187	,286	1,611	,116
X2	,376	,222	,300	1,694	,099

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 21 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :
Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 21,528 + 0,301 X1 + 0,376 X2$$

Koefisien Kepemimpinan (X1)

Jika jumlah Kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,301 satu satuan atau dalam nilai persentase sebesar 30,1 %.

Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar 0,376 satu satuan atau dalam nilai persentase sebesar 37,6%. Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2), merupakan faktor yang paling dominan di antara faktor Kepemimpinan (X1) yang berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,376 atau 37,6%. Selanjutnya kita lihat nilai koefisien determinan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 15 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 ^a	,471	,230	1,988

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 22 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,471 artinya variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 47,1% dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah positif artinya jika Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat juga.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 16 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51,534	2	25,767	6,518	,004 ^b
Residual	138,361	35	3,953		
Total	189,895	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n - k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2, dan Y sedangkan jumlah sampel = 83. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $83 - 2 = 81$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,11 dan f_{hitung} 6,518. Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 6,518 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,04 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang

Pembahasan

Dari beberapa tahapan pengujian yang dilakukan diatas maka dapat di temukan hasil sebagai berikut: Pertama dari uji validitas data kuesioner yang dilakukan ditemukan bahwa setiap variabel yang di gunakan dalam penelitian ini bersifat Valid artinya data dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini., Dari hasil pengujian ke dua yaitu uji reliabilitas menunjukkan data reliabel artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk digunakan sebagai representasi pengukur gejala penelitian saat ini.

Pengujian ketiga yaitu Uji normalitas menunjukkan data Normal artinya data dapat digunakan atau di lanjutkan ke pengujian berikutnya dan yang ke empat adalah uji Homogenitas menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dalam penelitian ini dinyatakan Homogen. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 3,109, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,212 = 21,2\%$. Yang artinya variabel Kepemimpinan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang sebesar 21,2%.

Pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada pengaruh signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 3,162, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,217 = 21,7\%$. Yang artinya variabel Motivasi Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang sebesar 21,7%. Berikutnya berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 6,518, dan diperkuat oleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,471 artinya variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 47,1% dan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) yang mempengaruhi kinerja Pegawai (Y) Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :



1. Dari hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang sebesar 21,2%.
2. Pengujian yang kedua variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang sebesar 21,7%.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang dengan sebesar 47,1% , sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Dari kesimpulan di atas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 9 dengan skor jawaban responden 309 terkait pernyataan “Pemimpin saya mampu menginspirasi anggota tim untuk bekerja lebih baik.” indikator ini perlu di perhatikan dikarenakan dari hasil jawaban memiliki skor yang rendah ini membuktikan bahwa Sosok pimpinan belum mampu menginspirasi anggota tim untuk bekerja lebih baik. Strategi yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan keterampilan kepemimpinan melalui pelatihan dan mentoring. Pimpinan perlu belajar bagaimana membangun komunikasi yang efektif, memberikan apresiasi, serta menetapkan visi yang jelas dan memotivasi. Melibatkan pimpinan dalam kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan kepemimpinan atau coaching, dapat membantu mereka memahami kebutuhan tim dan cara terbaik untuk menginspirasi serta memotivasi anggota tim agar bekerja lebih baik. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk mendengarkan umpan balik dari anggota tim dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka sesuai kebutuhan.
2. Pada variabel Motivasi Kerja yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 312 terkait pernyataan “Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya terima atas hasil kerja saya.” indikator ini perlu diperhatikan dikarenakan hasil jawaban memiliki skor yang rendah hal ini membuktikan masih terdapat pegawai yang merasa puas dengan penghargaan yang saya terima atas hasil kerja saya. Salah satu solusinya untuk menyelesaikan masalah tersebut adalah dengan mengevaluasi kembali sistem penghargaan yang ada dan memastikan penghargaan tersebut adil dan sesuai dengan kontribusi setiap pegawai. Perusahaan dapat mengadakan diskusi terbuka atau survei untuk memahami apa yang diinginkan pegawai dalam hal penghargaan, baik dalam bentuk materi seperti bonus, maupun non-materi seperti pengakuan atau kesempatan pengembangan karir. Dengan demikian, penghargaan yang diberikan bisa lebih tepat sasaran dan mampu meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja pegawai.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 9 dengan skor jawaban responden 340 dengan pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.” pada poin ini memiliki skor yang paling rendah, ini membuktikan bahwa masih banyak pegawai yang tidak dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Salah satu solusinya adalah dengan memperkuat budaya kerja tim melalui pelatihan dan kegiatan yang mendorong kolaborasi. Perusahaan dapat menyelenggarakan workshop tentang keterampilan komunikasi dan kerja sama, serta mengadakan kegiatan team-building yang membangun kepercayaan dan memahami peran masing-masing dalam tim. Selain itu, penting juga untuk menetapkan tujuan bersama yang jelas dan memberikan penghargaan atas keberhasilan tim, bukan hanya individu, sehingga setiap pegawai merasa termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam kerja tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1–26.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaili, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90–109.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP*

- (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*), 4(1), 43–54.
- Jogyanto Hartono, M. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori motivasi, kinerja dan prestasi kerja dalam Al-Quran serta fleksibilitas penerapannya pada manajemen perbankan islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124.
- Mahardita, H. R. (2017). Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 133–144.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 32–47.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono, D. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Yenni, Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 27–41.