

# Pengaruh Dan Badan Pemberdayaan Perempuan, Kaur Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Seorang Pegawai Negeri Berencana Kabupaten

Fachri Frasetya Fahlevi<sup>1)</sup>; Sulisti Afriani<sup>2)</sup>; Iswidana Utama Putra<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty Of Economics Dehasen University Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [fachryfrasetya24@gmail.com](mailto:fachryfrasetya24@gmail.com)

## ARTICLE HISTORY

Received [10 November 2022]

Revised [27 Desember 2022]

Accepted [11 Januari 2023]

## KEYWORDS

Motivation, Leadership  
Style, Performance

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



## ABSTRAK

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. penelitian menunjukkan arah regresi positif dengan persamaan  $Y = 3,751 + 0,364X_1 + 0,721 X_2$ . Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,004 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Motivasi dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

## ABSTRACT

*In achieving organizational goals, every organization needs resources to achieve them. These resources include natural resources, financial resources, scientific and technological resources, and human resources. This study aims to determine the effect of motivation and leadership style on employee performance at the Family Planning and Women's Empowerment Agency in Kaur Regency. The results of the study indicate a positive regression direction with the equation  $Y = 3.751 + 0.364X_1 + 0.721 X_2$ . Motivation has a significant effect on employee performance at the Family Planning and Women Empowerment Agency of Kaur Regency because the significant value is 0.004 which is smaller than 0.05. This illustrates that work motivation possessed by employees is able to improve employee performance. Leadership style has a significant influence on employee performance at the Family Planning and Women Empowerment Agency of Kaur Regency because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This illustrates that the better the leadership style, the employee's performance will also increase. Motivation and leadership style have a significant simultaneous influence on employee performance at the Family Planning and Women Empowerment Agency of Kaur Regency because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05.*

## PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya Manusia merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi

Sehubungan dengan hal itu maka klasifikasi dan mutu sumber daya manusia menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi tingkat profesionalisme yang berlanjut pada tingkat partisipasi dan sumbangsih terhadap keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Manusia berperilaku melakukan sesuatu karena adanya faktor penggerak dari dalam manusia itu sendiri atau yang lebih dikenal dengan istilah motif. Prilaku manusia pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan. Melayu S.P.Hasibuan (1999 : 95), menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, baik yang timbul dari dalam tenaga kerja itu sendiri (seperti kepuasan kerja, kompensasi, ketrampilan) dan lingkungan kerja secara keseluruhan maupun diluar lingkungan kerja.

D.Katz & Kahn (Gary Yulk,2009:4), menerangkan bahwa Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan pegawai, Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur melalui berbagai kebijakannya, selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembinaan pegawai pada, dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama. Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur telah berusaha mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana dan prasarana, guna mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi, termasuk membuat sistem yang adil, dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia sangat tergantung dari pola kepemimpinan dengan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah Kementerian Dalam Negeri melakukan suatu perubahan struktur organisasi dan tata kerja yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri.

Namun masih adanya pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur yang sering melakukan pelanggaran pegawai, dalam hal ini dilihat dari tingkat disiplin pegawai. Masih adanya pegawai yang tidak masuk pada jam yang telah ditetapkan, pulang tidak pada jam yang ditetapkan bahkan adapula pegawai yang tidak masuk bekerja. Dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai dilihat dari absensi keseharian pegawai. Jumlah kehadiran sangat mempengaruhi terhadap besaran tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya. Namun pemberian sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut pun belum dapat membuat efek jerat kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut. Pembagian tugas yang diberikan pada pegawai fungsional pun sering tidak sesuai dengan Jabatan Fungsional Umum (JFU) yang menjadi tugas dasar pegawai tersebut.

Hal ini mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut karena terkadang pegawai enggan mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pokoknya walaupun pekerjaan tersebut merupakan perintah langsung dari pimpinan. Selain itu pun sebagian besar pegawai yang ada pada Biro Umum merupakan pegawai yang sudah lama menetap/bekerja pada Biro Umum. Hal tersebut membuat kejenuhan terhadap pegawai. Banyak pegawai yang menganggap pekerjaan yang dilakukan dari tahun ke tahun hanya seperti itu yang mereka anggap suatu pekerjaan yang membosankan bagi mereka. Keharmonisan hubungan kerja antara pegawai satu dengan yang lainnya dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur telah melakukan pembagian tugas terhadap pegawainya, namun hal tersebut membuat suatu kelompok-kelompok dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, sehingga membuat kurangnya keharmonisan hubungan antara pegawai satu dengan yang lainnya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

### Motivasi

Menurut Rivai (2015:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2014:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Hamalik (2014:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaannya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Hasibuan (2014:74), menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk merumuskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi dapat disimpulkan: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur.
2. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Kinerja adalah hasil upaya Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

### Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan honorer Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur yang berjumlah 42 orang yang terdiri dari 21 orang pegawai dan 21 orang honorer

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2015:97). Adapun kriteria pemilihan sampel adalah pegawai yang telah menjadi ASN, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur.

### Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### Observasi:

Menurut Sugiyono (2016:145) metode observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini pengamatan dilakukan secara langsung kelapangan ke Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur.

#### Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1- 5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan diIndonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016:84)

#### Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data



yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

### Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- X1 = motivasi
- X2 = gaya kepemimpinan bi,
- b2 = koefisien korelasi
- a = Nilai konstanta
- e = erorr

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R<sup>2</sup> pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R<sup>2</sup> karena nilai adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formulasi hipotesis:

- Ho :  $b_i = 0$ , artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;
- Ha:  $b_i \neq 0$ , artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

Ho :  $b_1 = b_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 42 orang pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur dengan berbagai karakteristik, adapun karakteristik dari responden yang telah menjadi objek penelitian sebagai berikut :

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	27	64
Perempuan	15	36
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner, 2021

Berdasarkan Tabel 1 data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur yaitu 27 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 64% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 36%. Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyak pekerjaan di lapangan jadi membutuhkan tenaga laki-laki, sedangkan pegawai perempuan hanya tetap di kantor untuk mengurus data administrasi.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	3	7
D3	7	17
S1	30	71
S2	2	5
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner, 2021

Pada Tabel 2 data karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur, mayoritas merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 71%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden jika dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	7	17
31-40 tahun	23	55
41 – 50 tahun	8	19
> 50 tahun	4	9
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner, 2021

Dari tabel 3 di atas jika dilihat dari usia pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur didominasi oleh pegawai yang berusia 31 - 40 tahun dengan persentase sebesar 55 % atau sebanyak 23 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur memiliki usia yang telah matang untuk bekerja serta dalam mengambil keputusan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 3 tahun	3	7
4 - 7 tahun	11	26
8- 11 tahun	21	50
> 11 tahun	7	17
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Kuesioner, 2021

Dari tabel 4 di atas jika dilihat dari masa kerja pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur didominasi oleh pegawai yang bekerja 8 sampai dengan 11 tahun dengan persentase sebesar 50 % atau sebanyak 21 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur memiliki pengalaman kerja yang memadai karena telah memiliki masa kerja yang sudah cukup lama.

### Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $n-2$  ( $42-2=40$ ) sebesar 0,364. Hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut :

**Tabel 5. Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>				
1	X1.1	0,312	0,465	Valid
2	X1.2	0,312	0,397	Valid
3	X1.3	0,312	0,534	Valid
4	X1.4	0,312	0,506	Valid
5	X1.5	0,312	0,520	Valid
6	X1.6	0,312	0,531	Valid
7	X1.7	0,312	0,464	Valid
8	X1.8	0,312	0,580	Valid
9	X1.9	0,312	0,464	Valid
10	X1.10	0,312	0,523	Valid
11	X1.11	0,312	0,518	Valid
12	X1.12	0,312	0,443	Valid
13	X1.13	0,312	0,430	Valid
14	X1.14	0,312	0,530	Valid
15	X1.15	0,312	0,547	Valid

Gaya kepemimpinan (X2)				
1	X2.1	0,312	0,341	Valid
2	X2.2	0,312	0,568	Valid
3	X2.3	0,312	0,330	Valid
4	X2.4	0,312	0,531	Valid
5	X2.5	0,312	0,532	Valid
6	X2.6	0,312	0,436	Valid
7	X2.7	0,312	0,721	Valid
8	X2.8	0,312	0,343	Valid
9	X2.9	0,312	0,561	Valid
10	X2.10	0,312	0,522	Valid
11	X2.11	0,312	0,326	Valid
12	X2.12	0,312	0,480	Valid
13	X2.13	0,312	0,349	Valid
14	X2.14	0,312	0,485	Valid
15	X2.15	0,312	0,347	Valid
Kinerja				
1	Y.1	0,312	0,450	Valid
2	Y.2	0,312	0,531	Valid
3	Y.3	0,312	0,531	Valid
4	Y.4	0,312	0,519	Valid
5	Y.5	0,312	0,384	Valid
6	Y.6	0,312	0,434	Valid
7	Y.7	0,312	0,523	Valid
8	Y.8	0,312	0,502	Valid
9	Y.9	0,312	0,501	Valid
10	Y.10	0,312	0,515	Valid
11	Y.11	0,312	0,451	Valid
12	Y.12	0,312	0,371	Valid
13	Y.13	0,312	0,542	Valid
14	Y.14	0,312	0,403	Valid
15	Y.14	0,312	0,465	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa dari 45 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien Alpha Cronbach, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Motivasi	0,655	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan	0,641	Reliabel
3	Kinerja	0,628	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (andal).



### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.751	6.851		.548	.587
	Motivasi	.364	.120	.328	3.021	.004
	Gaya Kepemimpinan	.721	.131	.600	5.523	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari Tabel hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 8 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,751 + 0,364 X_1 + 0,721 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 3,751 mempunyai arti bahwa apabila variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 3,751.
2. Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (Motivasi) adalah sebesar 0,364, dengan asumsi apabila X<sub>1</sub> (Motivasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,364.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan) adalah sebesar 0,721, dengan asumsi apabila X<sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja ASN) akan mengalami peningkatan sebesar 0,721.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.680	2.255

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,696. Hal ini berarti bahwa X<sub>1</sub> (Motivasi) dan X<sub>2</sub> (Gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 9.

**Tabel 9.** uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.751	6.851		.548	.587
	Motivasi	.364	.120	.328	3.021	.004
	Gaya Kepemimpinan	.721	.131	.600	5.523	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan Tabel 9 maka dapat dijelaskan sebagai berikut

#### 1. Variabel X1

(Motivasi) Hasil pengujian untuk variabel X1 (Motivasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya X1 (Motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur.

#### 2. Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Artinya X2 (Gaya Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X1 (Motivasi) dan X2 (Gaya Kepemimpinan) terhadap kinerja ASN (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 12 berikut.

**Tabel 10.** Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.188	2	227.094	44.644	.000 <sup>b</sup>
	Residual	198.384	39	5.087		
	Total	652.571	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 12 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi di bawah  $0,05$  menunjukkan bahwa secara simultan X1 (Motivasi) dan X2 (Gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya antara variabel- variabel bebas yaitu X1 (Motivasi) dan X2 (Gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN (Y) pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja juga semakin meningkat. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja

yang tinggi dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka kinerja pegawai dapat semakin meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2016: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan bekerja lebih giat sehingga dapat memberikan hasil yang lebih sempurna. Hasil penelitian juga mendukung teori Siagian (2014:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya..

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang mendukung, mengarahkan, berpartisipasi dan berorientasi pada tugas akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai, (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

### **Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F (uji secara simultan) ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur secara bersama-sama karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang tegas dan berwibawa dari pimpinan dan juga ditunjang oleh sarana dan prasana kantor yang lengkap serta motivasi yang mendukung kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan  $Y = 3,751 + 0,364X_1 + 0,721 X_2$
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,004 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
4. Motivasi dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

### **Saran**

1. Disarankan kepada pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat memberikan ide-ide baru dalam bekerja
2. Diharapkan kepada Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Kaur untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan dengan cara selalu memberikan arahan kepada para pegawai dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Herniansyah, Fadilah, Siti. 2016. Analisis Kepuasan Pelayanan Pada Puskesmas Sukamerindu Kota Bengkulu. Universitas Dehasen Bengkulu. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Kotler, Philip and Keller, Lane, Kevin. 2016. Manajemen Pemasaran. Edisi 13 Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Bob Sabran. Erlangga. Jakarta.
- Moenir. 2015. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mubarok dan Suparman, Nanang. 2019. Pelayanan Publik Kontemporer. Administrasi Pelayanan Publik Fakultas Ilmu Sosail dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Jati. Bandung.
- Nuridin, Ismail. 2019. Kualitas Pelayanan Publik (Perilaku Aparatur Dan Komunikasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik). Media Sahabat Cendekia. Surabaya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017. Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Jakarta.
- Rindawati. 2018. Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Ipuh Kabupaten MukoMuko. Universitas Dehasen Bengkulu. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Sawir, Muhammad. 2020. Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori Dan Aplikasi. Cetakan Pertama. Budi Utama. Yogyakarta.
- Sugiarto, Endar. 2016. Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D). Alfabeta. Bandung.
- Sururi, Ahmad. 2019. Mengukur Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Publik Pada Organisasi Sektor Publik Kelurahan. Universitas Serang Raya. Banten. Skripsi Tidak Untuk Dipublikasikan.