

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Desa Terhadap Kinerja Pemerintahan Desa Di Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi (Studi Evaluasi Kebijakan Pemeriksaan Inspektorat Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan)

Tuty Rosyaty¹, Cecep Andi Rusmawan²
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Menara Siswa, Bogor
Email : Tuty.Rosyaty@Menarasiswa.ac.id

Abstrak

Keberhasilan pegawai sangat tergantung dari motivasi dan kebijakan yang diberikan oleh pimpinan, kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerjadan motivasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja diketahui nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,859. nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Dan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,739 atau 73,90 % dan 0,261 atau 26,10% dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar dari penelitian ini. Diketahui nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,881. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Dan nilai R square sebesar 0,776 yang artinya dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,776 atau 77,60 % dan 0,224 atau 22,40% dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar dari penelitian ini. nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,885. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya untuk pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja sebesar 0,782 atau 78,20%, sedangkan sisanya sebesar 0,218 atau 21,80% dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci : kepemimpinan, motivasi kinerja pemerintah

Abstract

The success of employees depends on the motivation and virtue provided by the leadership, leadership and motivation is important in a modern era where the organization demo democratic in the implementation of work and good work motivation. Based on the results of research between leadership variables on performance known correlation value or relationship (R) that is equal to 0.859. The value indicates a very strong relationship. And the influence of leadership on employee performance of 0.739 or 73.90% and 0.261 or 26.10% is explained by other independent variables outside of this study. Given the value of correlation or relationship (R) between the variables of motivation to performance that is equal to 0.881. The value indicates a very strong relationship. And the value of R square of 0.776 which means can be known the effect of work motivation on employee performance of 0.776 or 77.60% and 0.224 or 22.40% explained by other independent variables outside of this study. Value of correlation or relationship (R) between leadership variable and motivation to performance that is equal to 0,885. The value indicates a very strong relationship. Furthermore for the influence of independent variables of leadership and motivation to the dependent variable performance of 0.782 or 78.20%, while the rest of 0.218 or 21.80% explained by other independent variables outside of this study.

Keywords: leadership, government performance motivation

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasidan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakain besar, seperti globalisasi, perubahan teknologi dan perhatian terhadap kualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin organisai harus dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta kepemimpinan yang dimiliki secara optimal dan dengan kondisi tersebut terutama para pegawai dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan cepat.

Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisai memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efiseiansi, dan efektifitas kerja organisasi.

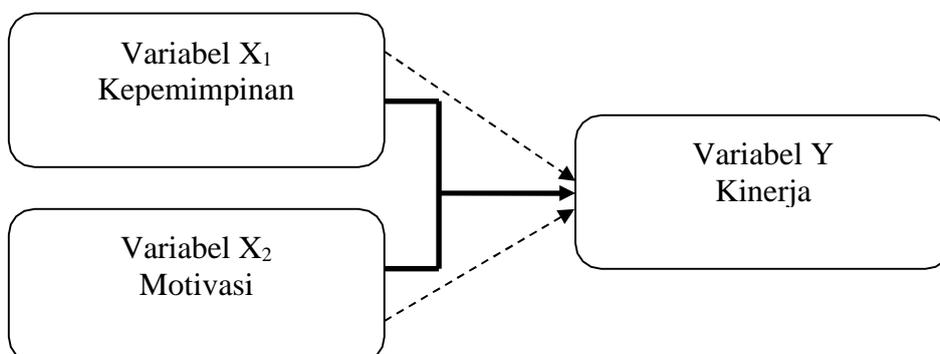
Kelemahan pegawai dalam bekerja tidak terlepas dari sikap pemimpin yang mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi. Di antara faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja pegawai negeri sipil adalah karena kurang optimalnya pengelolaan sumber daya pegawai negeri sipil dan juga faktor pimpinan.

Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan sebuah organisasi, Motivasi yang akan diberikan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para pegawai, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara intansi dengan pegawainya.

METODDE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan membuat deskripsi secarasistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari populasi. Melalui penerapan metode deskriptif diharapkan peneliti mendapatkan informasi yang tepat dan akurat serta gambaran korelasi dari pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), terhadap kinerja (Y). Selain menggunakan metode deskriptif, penelitian ini juga menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif.

Rancangan penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk paradigma sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model desain penelitian

Keterangan :

-----> = Parsial
—————> = Simultan

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subyek atau obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai desa kecamatan Sukabumi yang berjumlah 69 orang.

Sedangkan Suharsimi Arikunto (2010:112) mengemukakan bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti". Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (2010:112), mengemukakan bahwa untuk sekedar acuan-acuan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Sedangkan jika jumlah subyeknya lebih besar dari 100, dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka dalam menentukan ukuran sampel peneliti lebih berpedoman menurut Suharsimi Arikunto dimana menjadikan populasi secara keseluruhan sebagai sampel yaitu 69 orang.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke- pemimpinannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu.

Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Selanjutnya menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dan Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (Sunyoto, 2012: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Berdasarkan pendapat kepemimpinan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Perbedaan Pemimpin Dengan Manajemen

Pada hakekatnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang agak luas

dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan bisa saja karena berusaha mencapai tujuan organisasi atau kelompok, dan bisa saja sama atau selaras atau tidak selaras dengan tujuan organisasi.

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Prinsip merupakan paradigma yang terdiri dari beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi. Menurut Stephen R. Covey, prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. (Syamsul Arifin, 2012:5).

Prinsip menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat diubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan empat dimensi seperti keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana dan kekuatan. Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip (Stephen R, Covey) sebagai berikut :

1. Seorang yang belajar seumur hidup.

Tidak hanya melalui pendidikan formal tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik sebagai sumber belajar

2. Berorientasi pada pelayanan.

Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

3. Membawa energi yang positif.

Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi yang positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi yang tidak ditentukan.

Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi sangat erat hubungannya dengan motif. Abraham Spelling (2009:93) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Perilaku manusia sebenarnya merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya, supaya manusia sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

Selanjutnya Kadarisman (2012:278) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi "hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi dalam Sutrisno (2013:121). Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.
2. Teori Hierarki Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan.
3. Teori Motivasi Prestasi, Need for achievement adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang, Need for

affiliation adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

4. Teori Model dan Faktor Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang.
5. Teori Motivasi Proses Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2013:140)

Proses Motivasi

Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:150) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.
2. Mengetahui Kepentingan
Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja. Komunikasi Efektif Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang dipenuhinya supaya insentif diperolehnya.
3. Integrasi Tujuan
4. Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disarukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern Faktor-faktor intern antara lain:
 - 1) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - 2) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal: a. Adanya penghargaan terhadap prestasi. b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak. c. Pimpinan yang adil dan bijaksana. d. Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.
 - 3) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.
2. Faktor Ekstern Faktor-faktor ekstern antara lain:
 - 1) Kondisi lingkungan kerja.
Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - 2) Kompensasi yang memadai.
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan

bekerja dengan baik.

3) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan.

Pengertian Kinerja pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Suwatno (2011:196) kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja sehingga kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia.

Sedangkan menurut Bangun (2012:201), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran Kinerja

Menurut Bangun (2012:234), standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijabarkan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan, untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan.
2. Ketepatan Waktu
3. Kemampuan kerja sama.

Metode penilaian kinerja

Menurut Bangun (2012:233) berbagai metode dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai, secara umum dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu :

1. Metode Penilaian yang Mengacu Pada Norma.
Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan.
2. Penilaian standar absolut.
Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja pegawainya, penilai mengevaluasi pegawai dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor tertentu.
3. Metode Penilaian Berdasarkan Output.
Metode penilaian berdasarkan output berbeda dengan metode metode penilaian yang mengacu pada norma dan standar absolut, metode ini menilai kinerja berdasarkan pada hasil pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepemimpinan

Tabel 4.4
 Hasil uji validitas variabel X1
 (Kepemimpinan)

No.	r- hitun g	r- kritis	Keputusan
	0.770		Valid
	0.725	0,3	Valid
	0.770	0,3	Valid
	0.725	0,3	Valid
	0.674	0,3	Valid
	0.651	0,3	Valid
	0.695	0,3	Valid
	0.725	0,3	Valid
	0.778	0,3	Valid

Sumber : olah data primer, 2017

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui untuk masing-masing pertanyaan bertanda positif dan mempunyai nilai lebih besar dari nilai rkritis (0.3), maka masing-masing pertanyaan di atas valid untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Sedangkan untuk bisa menemukan nilai reliabilitas dari kepemimpinan dalam penelitian ini digunakan rumus metode belah dua - Spearman Brown yang dihitung dengan bantuan *software SPSS versi 20 for Window* dan diperoleh hasil seperti tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 4.5
 Hasil uji reliabilitas variabel X1
 (kepemimpinan)
Reliability Statistics

	Value	,811
	Part 1	5a
Cronbach's Alpha	N of Items	,709
	Value	
	Part 2	4b
	N of Items	9
	Total N of Items	
Correlation Between Forms		,875
	Equal Length	,933
Spearman-Brown Coefficient		,934
	Unequal Length	,928
Guttman Split-Half Coefficient		

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5.

b. The items are: X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9.

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *Guttman Split-Half Coefficient* yang positif yaitu 0,928 atau lebih besar dari 0.6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Motivasi

Tabel 4.6
 Hasil uji validitas variabel X2 (Motivasi)

No.	r- hitun g	r- kritis	Keputusan
	0.723		Valid
	0.655	0,3	Valid
	0.723	0,3	Valid
	0.753	0,3	Valid
	0.744		Valid
	0.725	0,3	Valid

Sumber : olah data primer 2017

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui untuk masing-masing pertanyaan bertanda positif dan mempunyai nilai lebih besar dari nilai rkritis (0.3), maka masing-masing pertanyaan di atas valid untuk mengukur motivasi. Sedangkan untuk bisa menemukan nilai reliabilitas dari motivasi dalam penelitian ini digunakan rumus metode belah dua -

Spearman Brown yang dihitung dengan bantuan *software SPSS versi 20 for Window* dandiperoleh hasil seperti tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 4.7
 Hasil uji reliabilitas variabel X2 (motivasi)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,659
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,749
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,642
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,782
	Unequal Length		,782
Guttman Split-Half Coefficient			,782

a. The items are: X2.1, X2.2, X2.3.

b. The items are: X2.4, X2.5, X2.6.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *Guttman Split-Half Coefficient* yang positif yaitu 0,782 lebih besar dari 0.6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Kinerja

Tabel 4.8

Hasil uji validitas variabel Y (Kinerja)

No.	r- hitun g	r- kritis	Keputusan
	0.565		Valid
	0.649	0,3	Valid
	0.719	0,3	Valid
	0.718	0,3	Valid
	0.640	0,3	Valid
	0.648		Valid

Sumber : olah data primer 2017

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui untuk masing-masing pertanyaan bertanda positif dan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r kritis (0.3), maka masing-masing pertanyaan di atas valid untuk mengukur kinerja. Sedangkan untuk bisa menemukan nilai reliabilitas dari kinerja dalam penelitian ini digunakan rumus metode belah dua - *Spearman Brown* yang dihitung dengan bantuan *software* SPSS versi 20 for Window dan diperoleh hasil seperti tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 4.9
 Hasil uji reliabilitas variabel Y (Kinerja)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,460
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,526
		N of Items	3 ^b
		Total N of Items	6
Correlation Between Forms			,731
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,844
	Unequal Length		,844
Guttman Split-Half Coefficient			,844

c. The items are: Y1, Y2, Y3.

d. The items are: Y4, Y5, Y6.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *Guttman Split-Half Coefficient* yang positif yaitu 0,844 atau lebih besar dari 0.6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pemerintahan Desa di Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

Dalam mengukur pengaruh variable X1 terhadap variable Y dihitung dengan menggunakan korelasi spermanrank dan analisis regresi. Analisis tersebut merupakan pendekatan dalam mencari kausalitas kedua variable, dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4.14
 Model Summary X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,739	,735	1,518

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan hasil output spss di atas, diketahui nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja yaitu sebesar 0,859. Nilai korelasi tersebut berada di antara 0,80 – 1,000 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Dan nilai R square sebesar 0,739 yang artinya dapat diketahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,739 atau 73,90 % dan 0,261 atau 26,10% dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 4.15
Coefficients^a X1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,981	1,273		3,913	,000
	Kepemimpinan	,543	,039	,859	13,762	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas untuk persamaan regresi antara variable X1 (kepemimpinan) terhadap variable Y (kinerja) dapat dirumuskan menjadi Regresi Linear $Y = 4,981 + 0,543 X$. Apabila kepemimpinan meningkat 1 poin maka kinerja berubah sebesar 0,543 dengan angka konstanta sebesar 4,981.

Pengaruh motivasi kerja kepala desa terhadap kinerja pemerintahan Desa di Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

Dalam mengukur pengaruh variable X2 terhadap variable Y dihitung dengan menggunakan korelasi spearmanrank dan analisis regresi. Analisis tersebut merupakan pendekatan dalam mencari kausalitas kedua variable, dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4.16
Model Summary X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,776	,772	1,406

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan hasil output spss di atas, diketahui nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,881. Nilai korelasi tersebut berada di antara 0,80 – 1,000 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Dan

nilai R square sebesar 0,776 yang artinya dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,776 atau 77,60 % dan 0,224 atau 22,40% dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 4.17
 Coefficients^a X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,003	1,150		4,35	,00
	Motivasi	,804	,053	,881	15,225	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas untuk persamaan regresi antara variable X2 (motivasi) terhadap variable Y (kinerja) dapat dirumuskan menjadi Regresi Linear $Y = 5,003 + 0,804 X$. Apabila motivasi meningkat 1 poin maka kinerja berubah sebesar 0,804 dengan angka konstanta sebesar 5,003.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala desa terhadap kinerja pemerintahan Desa di Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya, Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted *R square* sebagaimana dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.18
 Model Summary^b X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885	,782	,776	1,396

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.18 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,885. Nilai korelasi ini berada di antara 0,80 – 1,000 hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Tabel di atas juga menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* (R^2) atau R square sebesar 0,782 yang mengindikasikan bahwa model regresi pada penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja sebesar 0,782 atau 78,20%, sedangkan sisanya sebesar 0,218 atau 21,80% dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar dari penelitian ini.

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh dua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja. Bila nilai variabel bebas diketahui, maka nilai variabel terikat dapat diprediksi besarnya. Adapun hasil dari analisis regresi berganda dapat

dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
 Coefficients^a X1 dan X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,408	1,176		4,598	,000
	Kepemimpinan	-,354	,249	-,561	-1,424	,159
	Motivasi	1,311	,360	1,436	3,645	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data sebagaimana tertuang dalam tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (β_0) sebesar 5.408, nilai koefisien (β_1) (kepemimpinan) sebesar -0.354 dan nilai koefisien (β_2) (motivasi) sebesar 1.311. Untuk persamaan regresi antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dapat dirumuskan menjadi regresi linear bergandanya menjadi $Y = 5.408 + -0.354 X_1 + 1.311 X_2$.

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan (nyata) variabel kepemimpinan dan motivasi (parsial) terhadap variabel kinerja. Uji t juga dapat digunakan untuk mengetahui keberartian koefisien regresi dalam model regresi linier berganda. Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.20
 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,408	1,176		4,598	,000
	Kepemimpinan	-,354	,249	-,561	-1,424	,159
	Motivasi	1,311	,360	1,436	3,645	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat melihat dimana nilai t hitung variabel X1 lebih kecil dari pada nilai t tabel ($-1,424 < 1,994$) dengan tingkat signifikan di atas

yaitu 0,159 maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai dan untuk t hitung variabel X_2 lebih besar dari pada nilai t tabel ($3,645 > 1,994$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak maka variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Dan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara signifikan. Selain itu juga uji F dapat menunjukkan keberartian suatu model regresi. Pengujian dilakukan melalui pengamatan nilai probabilitas F -statistic (p -value) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan signifikansi 0,05. Pengujian juga dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
 Uji Signifikansi (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462,426	2	231,213	118,700	,000 b
	Residual	128,559	66	1,948		
	Total	590,986	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 118,700 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} (118,700) > F_{tabel} (3,09), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Syamsul. 2012. *Teori Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Daft, Richard L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta :CAPS.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu. S. P, 2010, *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S. P, 2011, *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama,

- Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,
Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
Kouzes, James M dan Posner, Barry Z. 2004. *Leadership The Challenge: Tantangan Kepemimpinan*. Alih Bahasa Wisnu Chandra Kristiaji. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
Mangkunegara Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
Miftah Toha. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
Miftah Toha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Purwanto, Heri. 2004. *Pengantar Perilaku Manusia : Untuk Perawat*. EGC : Jakarta.
Riduwan. 2012. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta
Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung
Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group
Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta.
Sperling. Abraham. 2009. *Psychology : Made Simple*". London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd
Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja*. Jakarta: Persada Press.