

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT DEPATI TUJUH KABUPATEN KERINCI DAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**Elbima Zulmar Yoga<sup>1</sup>, Beni Setiawan<sup>2</sup>, Hengki Pernanda<sup>3</sup>  
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

[elbimabima1@gmail.com](mailto:elbimabima1@gmail.com)  
[benisetiawan15208036@gmail.com](mailto:benisetiawan15208036@gmail.com)  
[fernandahengki@gmail.com](mailto:fernandahengki@gmail.com)

**ABSTRAC**

*This study aims to determine the effect of leadership and motivation on performance. either directly or indirectly in the office of the Head of Air Warm Head. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely leadership variables (X1), motivational intervening variables (X2), and endogenous variables namely performance (Y). The population of this study is all 27 State Civil Apparatuses (ASN) at the Depati Tujuh sub-district office. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data were collected through questionnaires. The research findings show that: 1) There is a significant direct influence of leadership on performance, where the contribution value obtained is 0.431 or 43.1% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct influence of leadership on performance, where the contribution value obtained is 0.121 or 12.1% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct effect of motivation on performance, where the contribution value obtained is 0.414 or 41.4% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect influence of leadership on performance through motivation significantly, where the contribution value obtained is 0.147 or 14.7%.*

**Keywords: Leadership, Motivation, Performance**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. baik secara langsung maupun tidak langsung di kantor Camat Depati Tujuh Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel kepemimpinan (X1), variabel intervening motivasi (X2), dan variabel endogen yaitu kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada kantor Camat Depati Tujuh sebanyak 27. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,431 atau 43,1% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat

pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,121 atau 12,1% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,414 atau 41,4% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.147 atau 14,7 %.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dalam Pasal (1) Ayat (1) merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik. Kemudian dipertegas lagi dalam Pasal (7) standar pelayanan adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara publik kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah terjangkau dan terukur.

Uraian undang-undang tersebut diatas memberikan penegasan bahwa pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pelayanan yang harus diberikan adalah pelayanan yang baik, mudah, murah, cepat dan terukur. Untuk memberikan pelayanan tersebut harus berdasarkan atas tugas pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara yang tercantum dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, Namun pada kenyataannya pelayanan publik menampilkan wajah buruk dimata masyarakat. Bahwa wajah buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil atau disebut juga Aparatur Sipil Negara terlihat dari pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini jelas terlihat sebagai bentuk rendahnya motivasi pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur negara. Keterlambatan masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas, bahkan seringkali ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kantor dengan berbagai alasan, sehingga pekerjaannya sebagai pelayan publik tidak berjalan dengan baik.

Pelayanan publik yang kinerja pegawainya dikaitkan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi perhatian para peneliti di bidang

sumber daya manusia saat ini. Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, peningkatan disiplin dan pemberian kompensasi yang layak.

Dalam sebuah organisasi peran dan fungsi seorang pemimpin dalam mengelola sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari pada bawahannya, karena seorang pemimpin merupakan manajer yang merencanakan, mengarahkan, melaksanakan dan mengendalikan kinerja bawahannya. Peran dan fungsi kepemimpinan yang baik dan demokratis memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan, termasuk dalam menegakkan disiplin pegawai atau karyawannya. Sebuah organisasi akan maju dan berhasil jika disiplin anggotanya bisa diterapkan dengan tegas dan jelas.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

## 1.4 Tinjauan Pustaka

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2009: 62-63) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

### Motivasi

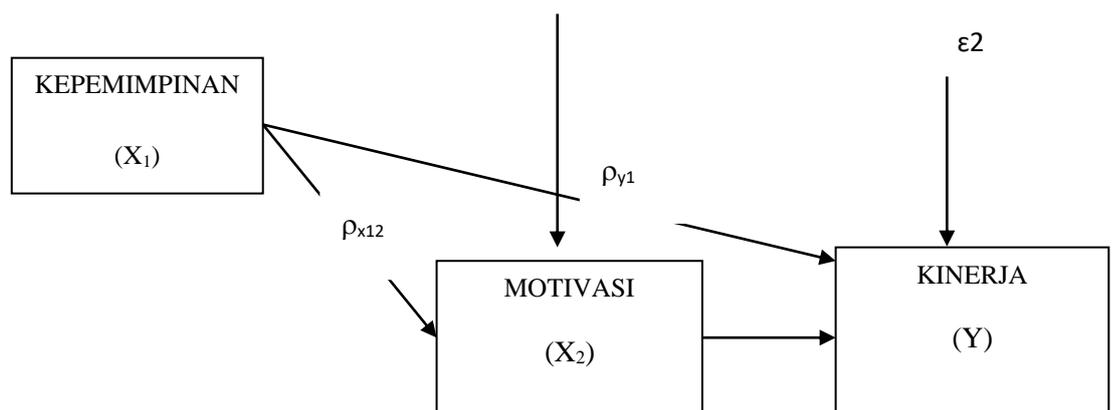
Menurut Malayu (2005) motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang yang mendorong dia untuk menggerakkan daya dan potensinya untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.

### Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



## 1.6 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasikantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 2) Kepeimipinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 3) Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 4) Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

#### 2.1.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 27 orang.

#### 2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 27 orang.

#### 2.1.4 Teknik Analisis Data

##### Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

##### Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov Smirnov*.

### Linieritas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen terhadap variabel endogen.dengan bantuan komputer program SPSS for Window Release 16.0

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikatnya.

### Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikan pengaruh taklangsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

## III HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan(X1)	Motivasi(X2)	Kinerja(Y)
N		27	27	27
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	29.00	28.07	28.37
	Std. Deviation	2.617	2.352	2.589
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.164	.187
	Positive	.167	.105	.187
	Negative	-.130	-.164	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.870	.852	.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.436	.463	.305
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2022

Hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variable kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

## 4.2 Uji Linieritas

### A. Uji Linieritas antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Kepemimpinan (X1)	117.032	7	16.719	5.547	.001
Between Groups	106.989	1	106.989	35.498	.000
Linearity	10.043	6	1.674	.555	.760
Deviation from Linearity	57.264	19	3.014		
Within Groups	174.296	26			
Total					

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada  $Alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linier.

### B. Uji Linieritas antara motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Motivasi(X2)	142.646	8	17.831	10.141	.000
Between Groups	134.813	1	134.813	76.671	.000
Linearity	7.833	7	1.119	.636	.720
Deviation from Linearity	31.650	18	1.758		
Within Groups	174.296	26			
Total					

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada  $Alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan linear.

### C. Uji Linieritas antara kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan motivasi (X<sub>2</sub>)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi(X <sub>2</sub> ) * Between (Combined)	70.071	7	10.010	2.578	.048
Kepemimpinan Groups					
(X <sub>1</sub> ) Linearity	65.528	1	65.528	16.875	.001
Deviation from Linearity	4.543	6	.757	.195	.974
Within Groups	73.781	19	3.883		
Total	143.852	26			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi (X<sub>2</sub>) linear.

#### 4.3 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) terhadap motivasi (X <sub>2</sub> )	0.000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, dengan motivasi. Dengan <i>RSquare</i> = 0.456
2.	kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), motivasi (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dengan kinerja pegawai. Dengan <i>R Square</i> = 0.840

Sumber: Olah data 2022

#### 3.2 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 0,147.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,431 atau 43,1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di Kantor Camat Depati Tujuh.
2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,121 atau 12,1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Depati Tujuh.
3. Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,414 atau 41,4% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Depati Tujuh.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,147 atau 14,7 % dengan nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $3,652 > 1,703$ ) dari  $\alpha = 0,05$  artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi di Kantor Camat Depati Tujuh.

#### V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Basir, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta  
Benyamin Molan, 2014, *Pemasaran Jasa*, Jakarta  
Nurhidayanti (2014, *Hard Skill Dan Soft Skill*, EGC, Jakarta  
Riadi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta  
Suhardjono (2014, *MSDM*, Gramedia, Jakarta  
Nitta, 2013, *Psikososial*, Salemba Medika, Surabaya  
Turere, 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*  
Kadek, 2012, *Motivasi dalam Organisasi*, Pelita, Semarang  
Alam, 2012, *MSDM*, Salemba, Jakarta  
Ismail, 2012, *Manajemen Pengetahuan*, Ghalia Indonesia, Bogor.

- Veithzal rivai (2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung  
Desler (2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks, Jakarta  
Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung