

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN
SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
KANTOR CAMAT AIR HANGAT TIMUR
KABUPATEN KERINCI**

**Recky Efen Maldi¹, Beni Setiawan², Nurfitri³
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

reckyefenmaidi12@gmail.com

benisetiawan15208036@gmail.com

fitrinur8833@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and morale on performance, either directly or indirectly at the office of the Air Hangat Timur sub-district head. This research uses a quantitative method, with exogenous variables namely leadership variables (X1), intervening variable morale (X2), and endogenous variables namely performance (Y). The population of this study is all 22 State Civil Apparatuses (ASN) at the Air Hangat Timur 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 morale, where the contribution value is 0.369 or 36.9% with a significance of 0.000. 2) There is a direct influence of work morale on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.077 or 7.7% with a significance of 0.000. 3) There is a direct influence of work morale on performance significantly, where the contribution value obtained is 529 or 52.9% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect influence of leadership on performance through work morale significantly, where the contribution value obtained is 0.123 or 12.3%

Keywords: Leadership, Morale, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja terhadap Kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung di kantor Camat Air Hangat Timur Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel kepemimpinan (X1), variabel intervening semangat kerja (X2), dan variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada kantor Camat Air Hangat Timur sebanyak 22. 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 semangat kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,369 atau 36,9% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung semangat kerja terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,077 atau 7,7% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung semangat kerja terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 529 atau 52.9% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap Kinerja

melalui semangat kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.123 atau 12,3 %

Kata Kunci : Kepemimpinan, Semangat Kerja, 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.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut mangkunegara (2000;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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.

Selain kepemimpinan semangat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, mengenai permasalahan kepemimpinan dan semangat kerja peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Air Hangat Timur, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci”.

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 kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
2. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
3. Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
4. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?

1.4 Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Northouse (2016: 5) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Semangat Kerja

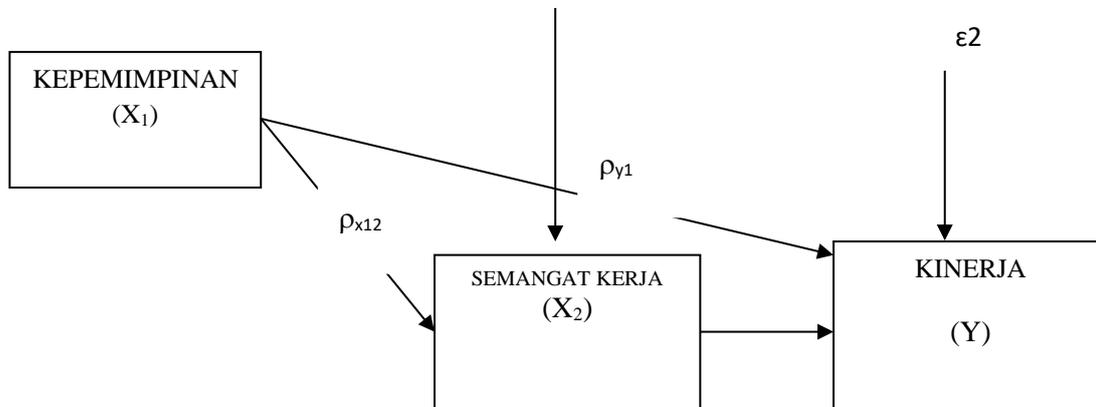
Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama.

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 semangat kerja pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
- 2) Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
- 3) Semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ?
- 4) Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Air Hangat Timur 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 Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci yang berjumlah 22 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 20 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 variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

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

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung 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).

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan(X1)	SemangatKerja(X2)	Kinerja(Y)
N		22	22	22
Normal Parameters ^a	Mean	29.27	28.36	28.50
	Std. Deviation	2.492	2.321	2.521
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.169	.170
	Positive	.158	.108	.170
	Negative	-.160	-.169	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.752	.791	.795
Asymp. Sig. (2-tailed)		.624	.558	.552
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel kepemimpinan (X1), semangat kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai probabalitas 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.

3.2 Uji Linieritas

A. Linieritas antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegwai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Kepemimpinan(X1)	Between Groups	(Combined)	80.369	6	13.395	3.782	.017
		Linearity	69.229	1	69.229	19.545	.000
		Deviation from Linearity	11.140	5	2.228	.629	.681
	Within Groups		53.131	15	3.542		
	Total		133.500	21			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linier.

B. Linieritas antara semangat kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Pelatihan(X2)	Between Groups	(Combined)	122.568	8	15.321	6.928	.001
		Linearity	112.385	1	112.385	50.817	.000
		Deviation from Linearity	10.183	7	1.455	.658	.703
	Within Groups		28.750	13	2.212		
	Total		151.318	21			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel semangat kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan linear.

C. Linieritas antara Kepemimpinan (X1) dengan Semangat Kerja (X2).

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelatihan(X2) * Kompetensi(X1)	Between Groups	(Combined)	66.921	7	9.560	2.477	.070
		Linearity	63.269	1	63.269	16.393	.001
		Deviation from Linearity	3.652	6	.609	.158	.984
	Within Groups		54.033	14	3.860		
	Total		120.955	21			

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (X2) linear.

3.3 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	kepemimpinan (X ₁) terhadap semangat kerja (X ₂)	0.000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja Dengan <i>RSquare</i> = 0.370
2.	kepemimpinan (X ₁), semangat kerja (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Siginifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, semangat kerja dengan kinerja pegawai. Dengan <i>R Square</i> = 0.851

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

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui semangat kerja (X2) yaitu sebesar 0,123.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

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 semangat kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,369 atau 36,9% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja di Kantor Camat Air Hangat Timur.
2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,077 atau 7,7% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Air Hangat Timur.
3. Terdapat pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,529 atau 52,9% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Air Hangat Timur.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui semangat kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,123 atau 12,3 % dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($3,108 > 1,717$) dari $\alpha = 0,05$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja di Kantor Camat Air Hangat Timur.

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

- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 2006, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeliono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

- Miller, Timothi. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Ofset. Yogyakarta
- Mulyana.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, Jakarta, Refika Aditama.
- Siagian. Henri. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajen Personalialia, Penerbit CV.Afabeta, Bandung.