

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN KERINCI**

**ANNISA AL HUMAIRA,
ADE NURMA JAYA PUTRA, BENI SETIAWAN**

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

annisaalhumayra07@gmail.com
ade.nurmajaya@gmail.com
benisetiawan152008036@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Kerinci District Education Office. This study aims to determine the effect of paternalistic leadership style and job satisfaction on work motivation. The number of samples set as many as 38 respondents using the quantitative method. As independent variables, namely Paternalistic Leadership Style and job satisfaction while the dependent variable is work motivation. The analysis used is multiple linear analysis including the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the analysis using multiple liners can be seen that the Paternalistic Leadership Style variable affects performance by 0.362 (36.2%) and job satisfaction affects work motivation by 0.674 (67.4%). These two variables affect work motivation and the results of the analysis using the coefficient of determination are known that 0.973 (97.3%) the variation of performance can be explained by the independent variables studied in this study and 2.7% is explained by other factors outside this discussion. And the results of hypothesis testing both partially and simultaneously that the dependent variable on the independent variable has a significant effect using the t-test and f-test

Keywords: Paternalistic Leadership Style, Job Satisfaction, Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan kepuasan Kerja terhadap motivasi kerja. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 38 responden dengan menggunakan metode *Kuantitatif*. Sebagai variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan kepuasan Kerja sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda meliputi, *Koefisien determinasi* dan pengujian

hipotesis. Hasil analisis menggunakan *Liner berganda* dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik mempengaruhi kinerja sebesar 0.362 (36.2%) dan kepuasan Kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0.674 (67.4%) hal tersebut kedua variable berpengaruh terhadap motivasi kerja dan hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 0,973 (97.3%) variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 2,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar pembahasan ini. Dan hasil uji hipotesis baik secara partial maupun secara simultan bahwa variable independen terhadap variable dependen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-f

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi baik itu organisasi swasta maupun publik, tetapi kadang sering diabaikan sebagai aset yang berharga bagi organisasi. Sumber daya manusia salah satu yang paling menentukan sukses tidaknya kelangsungan hidup suatu organisasi, hal ini tentu cukup beralasan, karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi, oleh karena itu, organisasi dituntut memiliki strategi dan keinginan yang kuat untuk mengembangkan atau mempertahankan kemampuan kader-kader yang tentunya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena Motivasi kerja merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi kerja adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Menurut *Kreitner* dan *Kinicki* (2001:205) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Sedangkan *Robbins* (2006:156) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menciptakan Motivasi kerja pegawai pada suatu organisasi/ instansi tentu tidak lah mudah karena Motivasi kerja dapat tercipta karena dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya gaya kepemimpinan paternalistik Kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain yaitu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk

mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. Pada hakikatnya, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Veithzal Rivai, 2003: 133). Untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif, Setiap pemimpin dituntut memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya, demi mempermudah atau memperlancar proses pelaksanaan tugas sehari-hari. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari didalam organisasi tentunya perlu adanya suatu motivasi kerja, yang berguna untuk mempercepat proses pencapaian tujuan dari organisasi. Motivasi kerja itu sendiri dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dari dalam diri anggota organisasi dan dapat pula disebabkan karena adanya dorongan dari pimpinan organisasi dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada anggota organisasi. Sebab tidak dapat dipungkiri Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan mendasar dalam organisasi, yang merupakan roda penggerak dalam melaksanakan aktifitas organisasi.

Selain itu menciptakan Motivasi Kerja pegawai pada suatu organisasi/ instansi tentu tidak lah mudah karena juga dipengaruhi oleh beberapa factor lain salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2008:179) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi tentu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaan itu.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pendidikan tentu motivasi kerja pegawai sangat harus diperhatikan hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang diberikannya terhadap instansinya sehingga kinerja yang diharapkan dari pegawai akan lebih bisa menjajikan serta untuk pencapaian tujuan organisasi/institusi bisa menjadi lebih efektif lagi, berdasarkan fenomena awal yang peneliti temui dilapangan diketahui bahwa motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci masih kurang optimal salah satunya adalah sebagai berikut:

- 1) Masih banyak pegawai yang yang pulang lebih dahulu tanpa memperhatikan jam operasional kerja kantor yang tidak sesuai jadwal kerja.
- 2) Masih belum optimalnya penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprestasi serta yang berpengalaman hal ini terlihat dalam promosi jabatan banyak pegawai yang menduduki jabatan strategis tidak berdasarkan *merit sistem* dan masih menggunakan *spoil sistem* atau berdasarkan kedetan sehingga menurunkan tingkat Motivasi kerja karena dirasa kurang dihiperhatikan jenjang karir pegawai.

Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh baik secara simultan dan persial antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci ?
2. Seberapa besar pengaruh baik secara simultan dan Persial antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci ?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh baik secara simultan dan persial antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- 2) Besar Pengaruh baik secara simultan dan Persial antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
- 3) Untuk mengetahui Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

1.4 Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah bentuk gaya kepemimpinan pertama (Democratic) dan kedua (Dictatorial). Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan “Diktator” yang berselamatkan “Demokratis” (Arep dan Tanjung, 2003 dalam Basuki, 2009)

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Motivasi Kerja

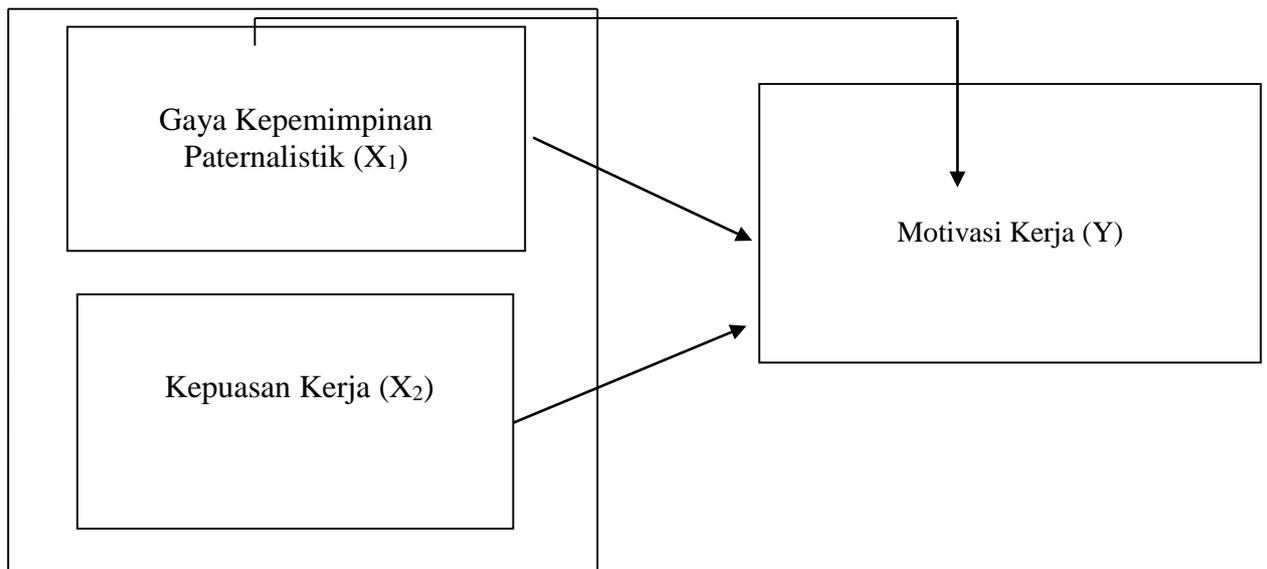
Handoko (2000:127) menjalankan motif atau dalam bahasa asing di sebut motive adalah sesuatu seperti kebutuhan atau keinginan yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan gerak. Sedangkan Moh. As’ad (2009:45) menjabarkan bahwa motif seringkali di artikan dengan istilah dragon atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat.

Sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan ketentuan.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah, adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah terdiri dari dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) dan satu variabel terikat (Y), Yaitu :

Gambar 1.1 kerangka pemikiran



1.6 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009: 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

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

$H_0 : r = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci baik secara Parsial dan Simultan.

$H_a : r \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci baik secara Parsial dan Simultan.

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. Nurgiantoro (2009: 27) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian bisa diolah dengan teknik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh Gaya kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

2.1.2 Populasi

Menurut Riduwan (2009: 6) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2009: 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 Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci yang berjumlah 38 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 38 orang. Menurut Arikunto (2006: 134), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi

2.1.4 Interpretasi data

Skala Likert

Sugiono (2009: 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Setiap jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	diberi skor	5
ST = Setuju	diberi skor	4
KS = Kurang Setuju	diberi Skor	3
TS = Tidak Setuju	diberi skor	2
STS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Sumber: Imam Ghozali (2013:47)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal

antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2005 : 155). Menurut Ghozali (2006:82) dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen. Artinya model regresi dapat digunakan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Sesuai dengan desain penelitian ini, dengan instrument angket skala likert maka data penelitian yang dikumpulkan berskala interval, maka untuk model penelitian ini teknik analisis yang layak digunakan adalah teknik regresi, khususnya regresi linear berganda.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji t

Uji t adalah bagian dari uji statistik yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y,

Uji F

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

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dengan pengolahan SPSS versi 17.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.110	1.030		-1.077	.289
	GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK	.362	.109	.337	3.331	.002
	KEPUASAN KERJA	.674	.104	.658	6.509	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*.
Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.110 + 0.362 X_1 + 0.674 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai α (Constan) = -1.110
Artinya apabila dianggap tidak ada Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja ($t=0$) maka Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar -1.110
2. Nilai $b_1 = 0.362$
artinya terjadi peningkatan apabila Gaya Kepemimpinan Paternalistik dinaikan 1% maka Motivasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 36,2%
3. Nilai $b_2 = 0.674$
artinya terjadi peningkatan apabila Kepuasan Kerja dinaikan 1% maka Motivasi Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 67,4%
4. Berdasarkan tabel 3.1 diatas, diketahui Faktor Kepuasan Kerja (X_2) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten kerinci sebesar 0.674 (67,4%).

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independenya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali.2009). hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada taabel berikut :

Table 3.2
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.971	.489

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK

Nilai *adjusted r square* sebesar 0,973 yang artinya Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja mampu mempengaruhi Motivasi Kerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebesar 97,3%, sementara sisanya sebesar 2.7% di pengaruhi faktor variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis, yang kemudian diuji dengan uji – t dan uji – F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap

variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji –t (Uji Partial)

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap motivasi kerja secara partial. Ketentuan t tabel (Sugioyono 2007 :368) : $\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 2 = 38 - 2 = 36$, maka t tabel = 1.668
Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel
tabel Ha diterima bila sig. \leq 0,05 atau t hitung > t tabel

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini

Tabel 3.3
Hasil Uji – t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.110	1.030		-1.077	.289
GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK	.362	.109	.337	3.331	.002
KEPUASAN KERJA	.674	.104	.658	6.509	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.3 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,331 > 1.668$ dengan koefesien regresi 0.362, maka Ho di tolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.3 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.509 > 1.668$ dengan koefesien regresi 0.674, maka Ho di tolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Uji –F (Uji Simultan)

Uji – F ini digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja

Tabel 3.4
Uji- F (Secara Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.931	2	148.966	621.827	.000 ^a
	Residual	8.385	35	.240		
	Total	306.316	37			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari tabel 3.4 terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000(<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan menggunakan program SPSS 17.0 untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = -1.110 + 0.362 X_1 + 0.674 X_2 + e$$

$$a = -1.110 \text{ dan nilai } b_1 = + 0.362 X_1, b_2 = + 0.674 X_2,$$

Dari hasil nilai diatas di dapat konstanta -1.110 artinya apabila tidak ada Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja maka Motivasi Kerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada dinas Pendidikan kabupaten Kerinci sebesar -1.110.

1. Koefisien $b_1 = 0.362$

Menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Paternalistik dinaikan sebesar 1% maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 36,2%.

2. Koefisien $b_2 = 0.674$

Menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dinaikan sebesar 1% maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 67.4%.

3. Untuk mengetahui sebesar apakah Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja mempengaruhi motivasi kerja dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (R^2). Dari olah data diperoleh determinasi sebesar 0,973. Ini berarti Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada dinas Pendidikan kabupaten Kerinci sebesar 97,3%.

4. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable

independen terhadap variable dependen secara sendiri (persial) dilakukan uji t. berdasarkan uji t, dari hasil regresi nilai t_{hitung} masing-masing variable adalah Gaya Kepemimpinan Paternalistik = 3,331 dan Kepuasan Kerja = 6.509 jika dibandingkan dengan signifikan yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$ ($t_{tabel} = 1.668$) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dalam arti kata Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap motivasi Kerja aparatur sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan kabupaten kerinci.

5. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen secara bersama-sama (simultan) dilakukan uji F, berdasarkan uji F, dari hasil regresi terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 (<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan Paternalistik dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
6. Untuk melihat varibel yang paling dominan mempengaruhi Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan kabupaten kerinci, dapat dilihat dari olah hasil regresi liner berganda dengan menggunakan program SPSS 17.0 didapat varibel Kepuasan Kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas Pendidikan kabupaten kerinci, dengan nilai koefisien sebesar 67.4%

V. UCAPAN TERIMA KASIH

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

- Ghozali. 2001. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, Drs, H.Malayu.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Keith dan knicki. 2005. *Prilaku Organisasi*. terjemahan Early Suandy edisi pertama, Jakarta: Salemba empat.

Pebi Julianto. 2020. *Partisipasi Masyarakat Dalam Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) di Desa Koto Baru Kecamatan Koto baru (2020)*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.

Pebi Julianto. 2021. *Menciptakan Smart ASN menuju 4.0 di Kantor Camat Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.

Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, PT. Indeks. Jakarta.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Siagian, MPA, Prof.Dr.Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, MPA, Prof.Dr.Sondang.2012.*Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & ,* Alfabeta :Bandung.

Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Vertikal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta