



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer pada Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor

Derita Qurbani¹, Anggi Adelia Simamora²

^{1,2}Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

E-mail: derita01582@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-06-10 Revised: 2022-07-02 Published: 2022-07-21	<p>This study aims to determine: (1) the influence of leadership on the performance of employees at the Ciseeng Bogor District Office. (2) The effect of motivation on the performance of employees at the Ciseeng District Office, Bogor. (3) The influence of leadership and motivation together on the performance of employees at the Ciseeng Bogor District Office. This type of research is causal associative quantitative. The population in this study were all employees at the Ciseeng Bogor District Office, totaling 64 employees, of which there were 56 non-civil servants and 8 civil servants. The types of data collected in this study are primary data and secondary data. The data collection technique used in this research is a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test and hypothesis testing. The results obtained based on the t-test of the leadership variable has a significance level of 0.007 while the motivational variable has a significance level of 0.001. This is because the leadership of superiors and the motivations in the Ciseeng Bogor sub-district office have a partial effect on the performance of the temporary staff at the Ciseeng Bogor office. Based on the f test, it was found that the significance value is 0.000 or less than 0.05, so H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be stated that Leadership and Motivation simultaneously affect the performance of honorary staff at the Ciseeng Bogor sub-district office.</p>
Keywords: <i>Leadership;</i> <i>Motivation;</i> <i>Employee Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-06-10 Direvisi: 2022-07-02 Dipublikasi: 2022-07-21	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor. (2) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor. (3) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor yang berjumlah 64 pegawai yang diantaranya terdapat pegawai Non PNS sebanyak 56 dan pegawai PNS sebanyak 8 orang. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh Berdasarkan Uji t variabel kepemimpinan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.007 sedangkan variable motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.001. Hal ini kepemimpinan para atasan dan motivasi-motivasi yang ada di kantor kecamatan Ciseeng Bogor berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga honorer kantor Ciseeng Bogor. Berdasarkan uji f didapati nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga honorer pada kantor kecamatan Ciseeng Bogor.</p>
Kata kunci: <i>Kepemimpinan;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya, agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya, Sumber Daya Manusia yang potensial

baik dari pemimpin ataupun anggota tentu mampu membawa organisasi dan perusahaan ke arah yang lebih maju dan serta mampu bersaing di era Globalisasi saat ini. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting, menurut Hasibuan (2016:13) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut

dalam mencapai suatu tujuan, oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan Wibowo (2017:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan, demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Mangkunegara, (2016:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya, oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen dalam memaksimalkan sumber adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula, dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Desa Ciseeng sudah berdiri sejak tahun

1944 adalah sebuah desa yang memiliki nama yang cukup besar dan cukup dikenal oleh masyarakat luas. Sejak dimekarkannya Kecamatan Ciseeng dari Kecamatan Parung pada tahun 2001 lalu, desa ciseeng pada saat ini sebagai tuan rumah dan merupakan jantung kota kecamatan ciseeng. Kondisi Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor tentang kepemimpinan dan motivasi juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu kantor. Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola karyawannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan kantor dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin mendengar ide-ide dari karyawannya sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan keinginan seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam kerjaan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya. Karyawan salah satu elemen utama dari kantor akan dapat di tingkatkan kinerjanya apabila mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka berperan serta, kemudian bagaimana dan kapan mereka dinilai atas hasil kerjanya. Penilaian kinerja juga termasuk salah satu motivasi. Untuk karyawan meningkatkan kinerjanya, maka penilaian kerja harus di lakukan secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat, oleh sebab itu, hal-hal yang harus di kenali dengan baik oleh pemimpin kantor, khususnya bagi para penilai karyawan itu sendiri yang bertanggung jawab di perusahaan tersebut, dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa rendahnya pe-

ngawasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan dari sisi penyelesaian tugas kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka sikap kebijakan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan kedepannya. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal ini tergambar dalam grafik kehadiran karyawan di bawah ini: Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan. Berdasarkan kenyataan yang ada kinerja karyawan Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor masih belum sesuai dengan yang diharapkan dan masih perlu dikaji lebih lanjut, maka dari itu peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer pada Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor*".

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Ciseeng Bogor yang berjumlah 64 pegawai yang diantaranya terdapat pegawai Non PNS sebanyak 56 dan pegawai PNS sebanyak 8 orang. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh Berdasarkan Uji t variabel kepemimpinan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.007 sedangkan variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.001, hal ini kepemimpinan para atasan dan motivasi-motivasi yang ada di kantor kecamatan Ciseeng Bogor berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja tenaga honorer kantor Ciseeng Bogor.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Kepemimpinan berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer dengan nilai sebesar 2,805 dan nilai sig $0,007 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer kantor kecamatan Ciseeng Bogor. Peranan ini bersifat positif, artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja tersebut akan meningkat. Sudah sewajarnya seorang pemimpin memiliki jiwa dan sikap kepemimpinan yang baik, sehingga dapat berpengaruh baik terhadap kinerja para pegawai atau karyawan, para pemimpin bidang atau divisi yang ada di kantor kecamatan Ciseeng Bogor memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, sehingga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Motivasi berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer dengan nilai sebesar 3,601 dan nilai sig $0,001 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer. Peranan ini bersifat positif, artinya semakin baik motivasi maka kinerja tersebut akan meningkat. Sesama karyawan kantor terlebih lagi seorang atasan, sudah sewajarnya dapat memotivasi para karyawan kantor, sehingga akan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan kantor.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai uji F, diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $9,911 > 4,013$ pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai signifikansi 0.000 atau berada di bawah 0,05. Jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh para ketua bidang atau divisi dan motivasi-motivasi yang mereka berikan kepada para karyawan kantor memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sehingga para

karyawan kantor kecamatan Ciseeng Bogor dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Kepemimpinan berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer dengan nilai sebesar 2,805 dan nilai sig $0,007 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 5%. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer kantor kecamatan Ciseeng Bogor.
2. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Motivasi berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer dengan nilai sebesar 3,601 dan nilai sig $0,001 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berperan positif terhadap kinerja tenaga honorer. Peranan ini bersifat positif, artinya semakin baik motivasi maka kinerja tersebut akan meningkat. Berdasarkan uji f didapati nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga honorer pada kantor kecamatan Ciseeng Bogor.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini diharapkan memberikan dampak atau implikasi kepada pihak-pihak tertentu, diantaranya:

1. Bagi Kecamatan Ciseeng, pimpinan Kecamatan Ciseeng hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja. Adanya evaluasi masalah kepemimpinan dan motivasi kerja juga diperlukan agar tingkat ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan dapat berkurang dan lebih memaksimalkan kinerjanya.

2. Bagi Akademisi, sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.
3. Bagi Peneliti, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variable yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberikan masukan bagi kantor Kecamatan Ciseeng, dan untuk penelitian kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah diterapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardiana, T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17 (2): 13-23. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Choliq, A. (2011). *Pengantar Manajemen*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa.
- Fattah, N. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, I dan Duwiki, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2 (2): 298-305. doi: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/4172>.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Bandar Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam* 8 (1): 50-65. doi: <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A, dan Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Jibeka* 11 (1): 1-8. doi: <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *Jurnal Jenius* 3 (2): 148-155. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSMD.v3i2.3900>.
- Pratama, G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2 (2): 274-279. doi: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/4169>.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V dan Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. S. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2015). *SPSS Statistik Parametrik. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Elek Media.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudarso, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Jenius* 3 (2): 178-189. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSMD.v3i2.3902>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tyas, R. dan Sunuharyo, B. (2018). Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina. *Jurnal Administrasi Bisnis* 62 (1): 172-180. doi: <http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/view/2662>.