
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Work Motivation and
Leadership Behavior of Employee Performance*)**

Hidayat

davatpers3dd515378@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Adnan Hakim

adnanhakim25@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Juhasah

juhasah2005@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Yusuf Montundu

yusufmontundu23@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Hastuti

hastutimustamin60@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Moh. Amin

aminfekon@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima
25-07-2020

Disetujui
30-07-2020

Dipublikasikan
31-07-2020

Keywords:

*work motivation,
leadership behavior,
employee
performance*

Klasifikasi JEL:

H10, H11

This study aims to determine the simultaneous and partial influence of work motivation and leadership behavior on employee performance. The population of this study was all 88 employees of the Southeast Sulawesi Provincial Inspectorate Office and all of them were sampled. Data was collected using questionnaire and interview instruments. Data were then analyzed by multiple linear regression analysis. The analysis shows that work motivation and leadership behavior simultaneously and partially affect employee performance.

I. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang setia dan menjunjung tinggi Pancasila dan UUD RI 1945 mewujudkan pelayanan publik yang optimal. Namun dalam penerapan nilai-nilai pancasila tersebut seperti sikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel belum bisa terwujud secara sempurna dalam penjabarannya. Karena itu untuk memaksimalkannya, pemerintah telah menerbitkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin ASN yang mengatur tentang hak dan kewajiban yang harus dipatuhi. Begitupun sanksi yang akan dikenakan bila terjadi peraturan tersebut dilanggar. Fakta yang terjadi, saat ini pihak Aparatur Sipil Negara masih saja banyak yang tidak mematuhi aturan tersebut.

Pelayanan public adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang mengutungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk fisik (Poltak, 2005 : 5). Sumberdaya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting yakni kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja dan aspek lainnya. Seperti yang dikemukakan Robin (2006) mengemukakan, bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi yang diberikan akan mengarahkan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja pegawai yang maksimal. Melalui motivasi, pegawai memiliki arah akan sikap dan perilakunya menuju sikap dan perilaku yang dikehendaki oleh organisasi demi pencapaian tujuan bersama. Motivasi dan kinerja merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan dalam rangka pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Nimran (2005) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas dan kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya.

Kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini sangat dibutuhkan adanya hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang peka terhadap kebutuhan dari masing bawahannya. Pelimpahan tugas dimaksud untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan di instansi tersebut. Untuk melaksanakan tugas tersebut, bawahan memerlukan keahlian dan kecakapan dalam beberapa bidang. Dengan kecakapan tersebut menunjukkan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada tiap-tiap bawahan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan hal tersebut, maka kecakapan kerja dari masing-masing bawahan perlu mendapat bimbingan agar setiap bawahan dapat mandiri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, setiap kegiatan organisasi perlu adanya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan tugas masing-masing. Untuk itu diperlukan adanya tehnik kepemimpinan yang disebut perilaku kepemimpinan.

Perilaku kepemimpinan dapat diamati pada indikator perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif serta delegative (Wahjosudmidjo, 2001: 449). Perilaku instruktif adalah perilaku dimana pimpinan melakukan komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggungjawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.

Perilaku konsultatif adalah perilaku dimana pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.

Perilaku partisipatif adalah perilaku dimana control atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah.

Perilaku delegative adalah perilaku dimana pimpinan mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya. Jika perilaku kepemimpinan yang dipraktekan baik maka diharapkan prestasi kerja akan baik pula. Demikian pula sebaliknya jika perilaku kepemimpinan yang dipraktekan buruk maka prestasi kerja bawahan akan buruk pula. Dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Reformasi birokrasi bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah dan tepat sasaran serta membangun kepercayaan public melalui peningkatan pelayanan publik. Keberhasilan pencapaian tujuan reformasi birokrasi yang sejalan dengan (*good governance*) itu sendiri, maka diperlukan system penilaian kinerja sebagai bagian dari system pengelolaan kinerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Penataan fungsi dan struktur organisasi dengan SDM yang berkualitas perlu dilakukan agar program dapat dijalankan efektif dan efisien sehingga mencapai sasaran strategi yang diinginkan.

Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis yang berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Upaya pemerintah untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kinerja yang optimal sebagai abdi negara dan abdi masyarakat adalah dengan memperlakukan peraturan perundang-undangan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, sehingga organisasi tersebut harus mengelola kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Pegawai negeri sipil merupakan salah satu elemen utama yang diberikan tanggung jawab oleh lembaga organisasi instansi pemerintah. Para pegawai tersebut secara mutlak berkewajiban untuk mewujudkan program pembangunan yang dilakukan baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Yang mana dalam pelaksanaan tugasnya, aparat PNS melaksanakan perencanaan, penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan.

Mengingat akan pentingnya fungsi pegawai dalam suatu organisasi maka seorang pimpinan harus memahami bagaimana mengarahkan atau mendorong pegawai agar berperilaku sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengawas internal, kinerjanya sangat ditentukan oleh keadaan kinerja segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pelaksana dalam mencapai visi dan misi. Hal itu ditegaskan oleh Bastian *dalam* Dwiyanto, dkk. (2001), bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Dalam upaya menciptakan pelayanan pemerintah yang baik sebagai fungsi pembina dan pengawasan pemerintah, secara internal kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara harus dapat memastikan sejauhmana motivasi kerja yang diimplementasikan untuk melaksanakan fungsi pengawasan begiputun dikaitkan dengan perilaku kepemimpinan yang diterapkan sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih memuaskan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2005). Sementara itu, Slamet (2007) menyatakan bahwa kinerja pekerja adalah seberapa banyak kontribusi yang diberikan pegawai tersebut pada organisasi. Untuk mengukur kinerja pegawai ada beberapa indikator yang digunakan, yaitu; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, supervisi, kehadiran, dan konservasi (Hasibuan, 2009; Dhermawan, dkk, 2012; Susanti dan Baskoro, 2012; Harlie, 2012).

Konsep Motivasi Kerja

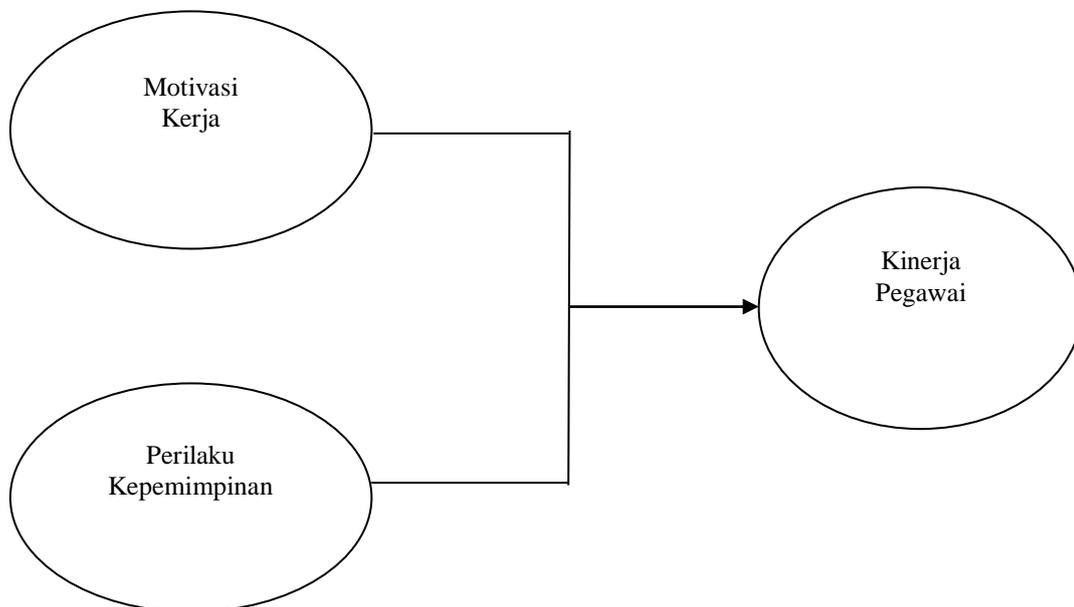
Teori motivasi menurut Robbin (2003) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Kemudian menurut Nimran (2005), motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Indikator motivasi kerja terdiri dari; mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, dan wewenang yang didelegasikan (Hasibuan, 2009; Dhermawan, dkk, 2012; Susanti dan Baskoro, 2012; Harlie, 2012).

Konsep Perilaku Kepemimpinan

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Siagian (1997) berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mempunyai fungsi penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator mediator dan integritor. Indikator perilaku kepemimpinan adalah (Siagian, 1997); sifat interaksi pemimpin dengan bawahan, cara pemimpin memberdayakan bawahan, cara pemimpin memberikan penghargaan prestasi kerja kepada bawahan, cara pemimpin memberikan motivasi kerja kepada bawahan, dan hubungan baik antara pemimpin dan bawahan.

Hubungan Motivasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka peningkatan motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan akan diikuti peningkatan kinerja pegawai, hubungan tersebut tertera pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Hasil penelitian Yani eva (2014) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis 1.

H1. Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian Irum *et all* (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi karyawan. Begitu juga menurut penelitian Dedi, Rahman dan Muhammad (2012), dan Pilatus Deikme (2013), menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis 2.

H2. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian Yani *eva* (2014) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Santoso (2008) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan perilaku individu yang merupakan interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis 1.

H3. Terdapat pengaruh secara parsial perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada lingkup Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan jumlah 88 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui instrument kuesioner dan wawancara, serta disertai dengan kajian literatur. Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 49 pegawai (55,68%) berada pada interval umur antara 31-40 tahun. Pendidikan responden sebagian besar (70,45 %) adalah tingkat sarjana. Sebagian besar (86,36 %) adalah golongan III, dan sebagian besar (44,32) memiliki masa kerja antara 11-18 tahun.

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tertera pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.051	2.408		2.098	.039					
	X1	.628	.146	.509	4.291	.000	.824	.422	.250	.241	4.147
	X2	.571	.187	.362	3.048	.003	.805	.314	.178	.241	4.147

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,517; artinya jika motivasi kerja meningkat, maka searah dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,517 dengan asumsi variabel lain nilainya tetap. Koefisien nilainya positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai. Semakin naik motivasi kerja, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai. Koefisien regresi variabel perilaku kepemimpinan (X_2) sebesar 0,351; artinya jika perilaku kepemimpinan baik maka searah dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,351 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien nilainya positif artinya terjadi hubungan positif antara perilaku kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai. Semakin baik perilaku kepemimpinan maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai.

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *model summary*, dari hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,708 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X_1) dan perilaku kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 70,8 %. Atau variasi variabel motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan mampu menjelaskan sebesar 70,8 % variasi variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 29,2 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,841 ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel motivasi kerja (X_1) dan perilaku kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 84,1 %. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat dan dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja (X_1) dan perilaku kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). oleh karena itu, model regresi linear berganda yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan perilaku kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan teknis analisis regresi linear berganda dengan mempergunakan bantuan program SPSS versi 20. Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,517, dengan t hitung sebesar 4,319 > t tabel 1,663 (df = 85 α = 0,05) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka disimpulkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Uji t pengaruh perilaku kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,351, dengan t hitung sebesar 2,932 > t tabel 1,663 (df = 85, α = 0,05) dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Maka disimpulkan perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F menghasilkan F hitung > F tabel atau nilai signifikan < 0,05 (α = 5%) maka disimpulkan variabel bebas secara serempak. Berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Uji F (Uji simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1567.412	2	783.706	104.674	.000 ^b
	Residual	636.406	85	7.487		
	Total	2203.818	87			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer, diolah 2020

Dari tabel di atas diketahui uji F menghasilkan F hitung sebesar $102,931 > F$ tabel $3,104$ ($df_1 = 2$, $df_2=85$, $\alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan Motivasi Kerja dan perilaku kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini berarti meningkatkan Motivasi Kerja dan perilaku kepemimpinan yang baik secara bersama-sama akan meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh sipil Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irum *et all* (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi karyawan. Begitu juga menurut penelitian Dedi, Rahman dan Muhammad (2012) menemukan bahwa motivasi kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula menurut Pilatus Deikme (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi linear yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara sangat positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan yang diterapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang berkualitas. Dapat kita ketahui bahwa perilaku kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Santoso (2008) bahwa perilaku kepemimpinan merupakan perilaku individu yang merupakan interaksi atau berfungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2003:208) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan performa yang baik. Bahkan akan lebih terlibat dalam berbagai pekerjaan dan akan lebih mudah bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dalam menciptakan lingkungan kerja agar dapat menunjang aktivitas organisasi maka diperlukan pengaturan lingkungan seperti udara, cahaya, dan warna. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Yani eva Damayanti (2014) bahwa perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan yang diterapkan dapat meningkatkan memacu pegawai untuk bekerja lebih baik.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak terbatas pada satu variabel yang diteliti melainkan ada variabel lain yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang lebih optimal. Dapat kita ketahui bahwa perilaku kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Santoso (2008) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan perilaku individu yang merupakan interaksi atau berfungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang.

Perilaku kepemimpinan pada dasarnya dapat memberikan penghargaan terhadap individu yang memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Seorang pemimpin harus dapat menerapkan perilaku kepemimpinan yang mampu mempengaruhi keberhasilan suatu instansi dalam pencapaian suatu tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan sesuai poin indikator responden berada pada kriteria yang baik dengan nilai 4,31 artinya pegawai mempersepsikan bahwa keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi kinerja pegawai sangat baik.. Sedangkan rata-rata terendah sebesar 3,76 untuk indikator pada item pertanyaan kedua masih berada pada kategori baik. Responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju karena masih ada pegawai yang mempersepsikan rendah terhadap tanggung jawab yang diberikan atasan. Responden menilai beberapa pekerjaan yang diberikan harus melalui keputusan pimpinan.

Kinerja pegawai sangat berkaitan dengan perilaku kepemimpinan dimana perilaku kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kondisi kerja yang dilaksanakan. Disini pemimpin perlu memberikan keteladan agar bawahan mampu bekerja berdasarkan target yang diharapkan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Djatmiko (2006) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan seharusnya berfokus pada proses-proses kelompok, sebagai bagian dari kepribadian yang mempengaruhi orang lain, sebagai bentuk tindakan yang berhubungan dengan kekuasaan akibat interaksi dalam mencapai tujuan.

Perilaku kepemimpinan adalah penerapan nilai-nilai maupun aturan-aturan yang mengikat, dan saling menjaga yang diterapkan pemimpin pada seluruh jajaran yang dibawahnya dalam mencapai tujuan bersama. Waristo (2006), menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai sifat/perilaku utama kepemimpinan yaitu kecerdasan, kedewasaan, dan keleluasaan hubungan social, motivasi diri dan dorongan serta sikap hubungan manusiawi.

Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengaruh kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan, membuat pegawai tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya hingga karyawan dapat bekerja lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran intansi tertentu.

Alasan mendasar dan sesuai dengan fenomene empirik ialah pemimpin Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara telah melaksanakan perilaku kepemimpinan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tujuan perilaku kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pemimpin terhadap pegawai kepada bawahan. Keteladan yang ditunjukkan pemimpin merupakan contoh baik dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan juga dapat memberikan bimbingan, arahan dan pengawasan kepada pegawai berdasarkan evaluasi kerja yang dilakukan sehingga pegawai dapat bekerja secara profesional.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Lingkup kajian dalam penelitian ini masih relatif kecil, dan dengan objek penelitian yang terbatas, yaitu hanya mengkaji pengaruh motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja. Oleh karena itu maka penelitian selanjutnya dapat meningkatkan lingkup kajian, misalnya dilakukan pada seluruh pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian selanjutnya juga dapat menambah variable penelitian, seperti; disiplin kerja, budaya kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Para pegawai tersebut melaksanakan fungsi tugas secara maksimal sesuai ketentuan peraturan organisasi tersebut dalam rangka menjalankan pelayanan public secara optimal.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik motivasi kerja indikator maka kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik perilaku kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin meningkat dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. 2007. *Pemimpin yang Berpusat Pada Tindakan*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Amstrong, M. 2003. *Encyclopedia of Strategic Management Human Resource Management*, Penerbit Crest Publishing House, New Delhi.
- Bernardin, H.J. and J.E.A. Russell, 2001. *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Brahmasari, I.A. dan A. Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2): 124-135.
- Chatab, N. 2007. *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Serambi Ilmu Semesta. Jakarta.
- Church, A.H. 1997. *Managerial Behaviors and Work Group Climates as Predictions of Employee Outcomes*. *Human Business Development Quarterly*, 6(1): 173-203.
- Dharma. A. 1998. *Perencanaan Pelatihan*. Pusdiklat Pegawai Depdikbud. Jakarta
- Daft, R.L. 2011. *The Leadership Experience (5th ed)*. South Western Publication.
- Dhermawan, A.A.N.B., I.G.A. Sudibya, I.W.M. Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 6(2): 173-184.
- Dubrin, J.A. 2010. *Principle of Leadership*, Cengage Learning. SouthWestern, Australia.
- Gita, R. dan A. Yuniawan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 13(1): 161-170.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Handoko, H.T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Provinsi Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4): 860-867.
- Hasibuan, H.M. 2006. *Dasar-Dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Isiaka, S.B. 2013. *Motivation, Attitude to Work, and Monitoring of Employees in the Nigerian Work Environment*. *Journal of Human Resource Management and Professional Development*, 1(1): 49-59.
- Jones, P. 2002. *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Terjemahan Anthony R. Indra. Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter. Jakarta.
- JonGary. 2011. *A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance Among Bank Employees*. **Journal of Global Business**, 5(1): 29-42.
- Kartini, K. 1994. *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan industri*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A .P. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Martins, A.B. 2015. *An Empirical Study of Performance Management as A Managerial Tool For the Development and Improvement in Employees' Job Performance in Organisation*. Australian Journal of Business and Management Research, 4(12): 1-20.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Humaan Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Nimran. U 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Surabaya.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Randupandojo dan S. Husnan. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbin, P.S. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Gramedia. Jakarta.
- Salman, M. 2015. *Impact of Organizational Climate and Engagement on Motivation Level of University Teachers*. Oeconomics of Knowledge, 7(1): 1-24.
- Setiawan, A. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. AGORA, 5(3): 1-7.
- Shea, C.M. 1999. *The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task*. Journal of Business, Vol. 72
- Slamet, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNES PRESS. Semarang.
- Siagian, .S.P. 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1, Cetakan Ketiga. Bima Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEYKPM Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sitepu, R.K. 2010. *Pelatihan Aplikasi Model Ekonometrik: Tahap IEstimasi, Simulasi dan Peramalan dengan Statistical Analisis System (SAS)*. Mayor Ilmu Ekonomi Pertanian, Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, A. dan S.W. Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang*. J@TI Undip, 7(2): 77-84.
- Sutrisno, A. Fathoni, dan M.M. Minarsih. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal of Management, 2(2): 1-12.
- Thoha, M. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, H. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Zainun, B. 2007. *Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetakan ke 3*. Balai Aksara. Jakarta.