



# Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA KENDARI

Rinto

[rinto\\_harahap62@yahoo.com](mailto:rinto_harahap62@yahoo.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nasrul

[nasrul\\_pdia@gmail.com](mailto:nasrul_pdia@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sriwiyati Mahrani

[sri\\_wiyati@yahoo.com](mailto:sri_wiyati@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

<b>Info Jurnal</b>	<b>Abstract</b>
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 03-01-2017</p> <p>Disetujui 28-01-2017</p> <p>Dipublikasikan 24-02-2017</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Leadership, Performance Of Staff, Working Motivation</p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>This study aimed to find out the effect of leadership on working motivation, leadership on the staff's performance, working motivation on staff's performance, and leadership on the staff's performance through working motivation as an intervening variable at the Central Bureau of Statistics (BPS) Of Kendari City.</i></p> <p><i>Population of the study were 26 people which included all staff of the Central Bureau of Statistics (BPS) Of Kendari City. Sample were determined using total sampling since the population was less than 100 so all of the population became the samples of the study. Data were analyzed using the Path Analysis of the Partial Least Square (PLS) Program.</i></p> <p><i>Results of the study showed the leadership had a positively significant effect on the working motivation at the Central Bureau of Statistics (BPS) Of Kendari City, leadership had a positively significant effect on the performance of staff at the Central Bureau of Statistics (BPS) Of Kendari City, working motivation had a positively significant effect on the performance of staff at the Central Bureau of Statistics (BPS) Of Kendari City, and leadership had a positively significant effect on the performance of staff through working motivation as an intervening variable at the Central Bureau of Statistics (BPS) Of Kendari City.</i></p>

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu instansi pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat dilakukan dengan mengukur kinerja atau prestasi kerja pegawai sebagai bentuk dari produktivitas kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas. Kualitas kerja dapat terwujud hasil yang dicapai dengan mutu yang baik, tidak cacat dan sempurna sementara kuantitas berpengaruh seberapa lama seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat pula berupa kemampuan menghasilkan hasil kerja dari tanggung jawab yang diberikan.

Pembangunan yang berkelanjutan merupakan salah satu strategi pembangunan yang dalam implementasinya mencakup salah satunya sumber daya manusia (*Human Resources*). Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan yang harus mampu memberikan kejelasan status kepada seorang dalam organisasi tersebut, baik dalam hal ikatan, kedudukan dan peranan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional karena kualitas sumber daya manusia (SDM) senantiasa harus selalu dikembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan yang harus diharapkan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan/instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2007: 140) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dan faktor motivasi kerja pegawai.

Kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Wursanto (2005:132) bahwa motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, pengaruh antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah non Departemen yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 86 Tahun 1998 tentang struktur dan tata kerja Badan Pusat Statistik. Lembaga ini berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada presiden yang mempunyai tugas dan fungsi membantu presiden dalam rangka penyelenggaraan statistik dasar, melaksanakan koordinasi dan kerjasama serta mengembangkan dan membina statistik dasar dengan peraturan yang berlaku.

Di Badan Pusat Statistik (BPS) kegiatan kondisional periodenya pendek (kurang dari satu) dan membutuhkan tenaga yang lebih banyak (sensus dan survei yang berskala besar). Pengolahan data harus cepat, tepat dan akurat, karena waktu yang diberikan hanya satu atau dua bulan. Pegawai harus bisa membagi waktu antara pekerjaan rutin, kondisional, pengolahan data, verifikasi lapangan dan pembuatan publikasi. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan yang baik, kondisi organisasi dan sikap kerja yang mendukung sehingga target waktu dan cakupan pekerjaan dapat dilaksanakan.

Dalam menyikapi tuntutan tugas dan tanggung jawab yang dipikul oleh BPS maka dibutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang handal dan didukung oleh pemimpin yang akan memunculkan kemampuan karyawan secara maksimal, yaitu pemimpin yang dapat memacu tumbuhnya inovasi dan berpandangan jauh kedepan, mampu mensinergikan berbagai unit kerja dan sumber daya yang ada, serta menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) yang bertujuan mencerdaskan anak bangsa melalui penyediaan data. Seperti halnya kantor pemerintah lainnya yang mempunyai visi dan misi tersebut. Karena itu motivasi sangat dituntut jiwa kepemimpinannya serta dapat mendorong anggota organisasi mampu melaksanakan tugasnya dengan jiwa disiplin yang baik, sehingga kinerja akan meningkat pula. Motivasi merupakan modal utama yang amat menentukan dengan tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang tingkat motivasinya baik, maka kinerja akan baik, sedangkan pegawai yang tingkat motivasinya rendah, tingkat kerjanya akan rendah pula.

Melya Elfa (2013) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Lingkup Kota Sungai Penuh*. Penelitian juga bertujuan untuk menyelidiki peran motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan 106 responden yang bekerja di Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh dan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software AMOS. Hasil penelitian : (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pertanian di Lingkup Kota Sungai Penuh. (2). Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pertanian di Lingkup Kota Sungai Penuh

## II. TINJAUAN LITERATUR

### **Kinerja Pegawai**

Secara etimologis, istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris yaitu “*performance*”. *Performance* sendiri berasal dari kata “*to perform*” yang mengandung berbagai pengertian (Sinambela, 2013; Prawirosentono, 2012). Istilah lain yang juga sering digunakan sebagai sinonim dari kerja adalah prestasi kerja yang ditemukan oleh Bernardin & Russel dalam Sutrisno (2011) yang artinya sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam suatu kurun waktu tertentu.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Apabila tujuan dapat dicapai dengan baik maka kinerja dikatakan baik dan sukses (Donnelly et al. dalam Mangkuprawira, 2009). Dengan demikian, kinerja seseorang pegawai dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai tersebut mampu melaksanakan pekerjaan/tugas yang diberikan kepadanya serta mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semakin besar penghasilan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan berarti semakin tinggi kinerjanya.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan (Sundi K, 2013). Kepemimpinan dalam konseptual didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang dilakukan oleh orang lain penilai atau bawahan mengenai pengendalian emosi, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan untuk berkomunikasi dan bagaimana kemampuan untuk memotivasi orang lain dan bawahan (Rawung, 2012). Menurut Quratul Ain Manzor (2012), kepemimpinan adalah tentang mendapatkan salah satu cara yang tepat, apakah itu untuk orang lain untuk mengikuti dan kepercayaan. Atas kepercayaan yang diperoleh dari karyawan, organisasi diperlukan memotivasi mereka. Kepemimpinan dan motivasi adalah proses aktif bagi perusahaan untuk sukses.

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan

tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

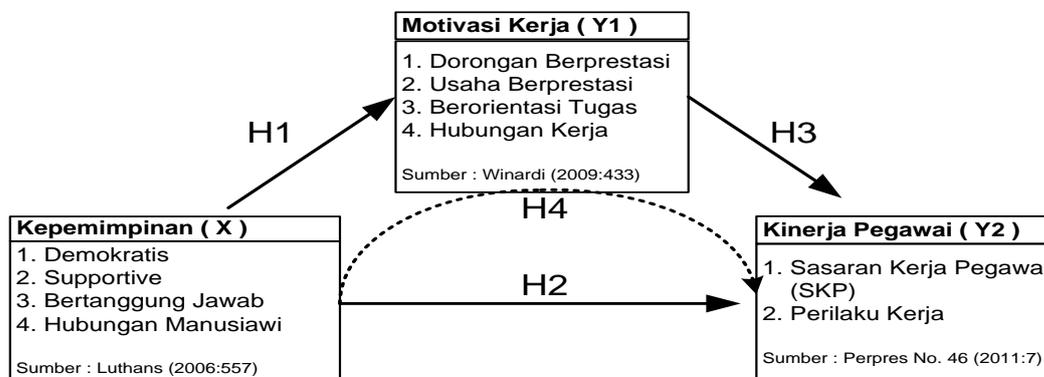
Menurut Suradinata (2003:11) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingka laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan atas pendapat di atas maka kualitas daripada pemimpin bawahannya haruslah tepat guna mencapai tujuan organisasi.

**Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri untuk melaksanakan sesuatu (gerak), sedangkan motivasi artinya sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Sedangkan motif sumber daya manusia untuk berperan memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak kearah yang telah ditentukan. Motivasi secara singkat dapat diartikan sebagai menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi proses untuk menggerakkan orang lain agar maju melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang menggerakkannya. (Fahtoni H. Abdurrahmat 2006:132).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006:327). Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberap tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoha, 2012:253). Muchlas (2004:131) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Berdasarkan telaah pustaka, maka kerangka konsep yang diajukan pada penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hubungan Antar Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Kreitner dan Kinicki (2005) bahwa kepemimpinan dapat memberikan dampak kepada bawahan berupa peningkatan motivasi intrinsik, orientasi pencapaian dan pengejaran tujuan, peningkatan identifikasi dengan pemimpin dan kepentingan kolektif dari anggota organisasi, peningkatan kekompakan diantara anggota kelompok kerja, peningkatan penghargaan diri, kehebatan diri, dan kepentingan intrinsik dalam pencapaian tujuan, peningkatan keteladanan dari pemimpin.

Luthan (2006) mengemukakan bahwa peranan kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalis dan penguasaan pekerjaan. Kepemimpinan dalam setiap organisasi selalu memainkan peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Hasil penelitian Melya (2014), Suryati (2015), dan Muhammad *et al* (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **H1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja**

Su'un (2010) menyatakan bahwa kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Shane dan Glinov (2005), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi kesesuaian antara tingkat kematangan bawahan dengan kemampuan dan kemauan pemimpinnya maka karyawan akan merasa mendapatkan perlindungan dan bimbingan dari pemimpin yang pada akhirnya bersedia menyumbangkan karya terbaik untuk perusahaan.

Hasil penelitian Suryati (2013), Melya (2013), Dandy *et al* (2014), dan Muhammad *et al* (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **H2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Robbins (2008) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Sikap seseorang terhadap faktor dalam pekerjaan seperti situasi kerja, hubungan sosial dalam pekerjaan, imbalan yang memadai. Sikap tersebut bisa positif dan negatif, sikap positif membawa kepuasan tetapi sebaliknya sikap negatif membawa ketidakpuasan (Luthans, 2006). Hasil penelitian Suci, (2014), Suryati (2015), dan Muhammad *et al* (2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **H3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Judge *et al* (2001) berpendapat bahwa success dan achievement adalah variabel intervening dan merupakan konsep yang diturunkan dari motivation achievement theory (McClelland, 1965). Menurut Herzberg (1968), kepemimpinan adalah salah satu hygiene factor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2002).

Hasil penelitian Evi (2015) dan Melya (2013) menyatakan bahwa motivasi mampu meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **H4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening**

### **III. METODE PENELITIAN**

Desain atau rancangan penelitian merupakan perancangan terinci yang digunakan sebagai pedoman studi penelitian yang mengarah pada tujuan dari penelitian tersebut (Aeker *et al.*, 2001 dalam Siahaan, 2008:43). penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*). Karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan kepada para pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari yang berkedudukan di Jalan Balai Kota II, No. 97 Kendari. Kelurahan Kadya Kecamatan Kadya, Kota Kendari.

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpalannya (Sugiono 2012 : 80) pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari, dimana jumlah populasinya bersifat terbatas. populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari yang berjumlah 27 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* karena Sugiyono (2007) berpendapat bahwa jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari kecuali pimpinan yang berjumlah 26 orang.

Teknik analisis data menggunakan program Partial Least Square (PLS). Analisis Partial Least Square (PLS) adalah metode analisis powerful karena tidak harus mengasumsikan data dengan pengukuran tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel (Ghazali, 2008).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Smart PLS versi 2.0 M3. Wold (1985) dalam Imam Ghozali (2011) mengatakan bahwa *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis *powerful* oleh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), dan sample tidak harus besar. Prosedur dalam pengujian hipotesis adalah dengan cara membandingkan nilai t-hitung atau t-statistik dengan t-tabel. Suatu hipotesis dikatakan diterima jika nilai t-hitung lebih besar (>) dari pada t-tabel. Nilai t-tabel ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t-statistik pada tabel *Path Coefficient* setelah melakukan proses *bootstrapping*.

Tabel 1. Uji Hipotesis

No	Pengaruh	original sample estimate	t-Statistik	t-Tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan -> Motivasi	0.794	26.786	1,713	Signifikan
2	Kepemimpinan -> Kinerja	0.450	6.424	1,713	Signifikan
3	Motivasi ->Kinerja	0.535	7.819	1,713	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas maka dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah di ajukan yaitu :

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima, dan hipotesis keempat kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai intervening dapat diterima.

Peningkatan kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0,794 dan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,450. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja maka kepemimpinan yang meliputi demokratis, suportif, bertanggungjawab, dan hubungan manusiawi perlu ditingkatkan.

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung oleh variabel motivasi kerja sebesar 0.535. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Peningkatan Kinerja Pegawai dipengaruhi secara tidak langsung oleh variabel kepemimpinan melalui motivasi kerja sebesar 0,424.

Berdasarkan pengaruh langsung, tidak langsung dan total dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi paling besar oleh motivasi kerja sebesar 53,5% dan oleh kepemimpinan sebesar 45,0%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi hanya menghasilkan nilai sebesar 42,4% atau lebih kecil dari nilai pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Meskipun nilai pengaruh tidak langsung yang dihasilkan lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung namun nilai dari pengaruh tidak langsung tersebut termasuk dalam kriteria sedang yang mengindikasikan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening dapat diterima, karena secara tidak langsung kepemimpinan yang melalui variabel motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tahap pertama yaitu variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel motivasi kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang demokratis, suportif, bertanggungjawab dan memperhatikan hubungan manusiawi dengan bawahannya terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008) yang mengatakan dengan kepemimpinan seseorang mampu untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok.

Diterimanya hipotesis pertama ini maka penelitian ini telah dapat mendukung penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya berkaitan dengan Kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Melya Elfa (2014) menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan kepemimpinan yang diberikan pimpinan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai maka peningkatan ini akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Selanjutnya Suryati (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan di dalam perusahaan sudah dinilai baik, sehingga kondisi motivasi kerja karyawan juga semakin dapat diperoleh karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al* (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi, sehingga semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tahap kedua yaitu variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang demokrasi, suportif, bertanggungjawab dan hubungan manusiawi terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari.

Semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat hal ini berdasarkan deskripsi data dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap item pernyataan bahwa pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan sejalan dengan pernyataan dalam mengerjakan tugas saya sangat teliti sehingga kualitas hasil kerja saya baik dan saya dalam bertindak atau mengambil keputusan sudah sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Husein Umar (1999) bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai.

Diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryati (2013), yang menemukan bahwa kepemimpinan di dalam perusahaan sudah dinilai baik, sehingga kondisi hasil kerja karyawan juga semakin dapat diperoleh karyawan. Lebih lanjut Melya (2013) apabila terdapat peningkatan dukungan kepemimpinan terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan maka peningkatan ini diikuti oleh peningkatan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan dukungan kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai dalam bekerja, maka penurunan ini juga akan diikuti oleh penurunan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai. Selanjutnya penelitian oleh Dandy Rahman, *et al* (2014) menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan semakin tinggi kinerja yang akan tercapai. Muhammad Adi Nugroho, *et al.* (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga jika semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tahap ketiga yaitu variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang meliputi dorongan berprestasi, usaha berprestasi, berorientasi tugas dan hubungan kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari.

Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat hal ini berdasarkan deskripsi data dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap item pernyataan bahwa pimpinan memberi kesempatan pegawai bertanya dalam rapat dan pimpinan sering mengajak pegawai bermusyawarah untuk menyelesaikan pekerjaan sejalan dengan pernyataan dalam mengerjakan tugas saya sangat teliti sehingga kualitas hasil kerja saya baik dan saya dalam bertindak atau mengambil keputusan sudah sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Diterimanya hipotesis ketiga maka penelitian ini berarti mendukung penelitian yang dilakukan Suci (2014) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya dalam bekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryati (2015) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian Muhammad *et al* (2015) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi, sehingga semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (1999:17), menyatakan kinerja dipengaruhi oleh dimensi motivasi kerja. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri pegawai akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Sanggup atau tidaknya pegawai dalam menyelesaikan tugasnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi motivasi bagi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tahap Keempat yaitu variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang demokratis, suportif, bertanggungjawab dan hubungan manusiawi terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari.

Semakin baik kepemimpinan maka pegawai akan semakin termotivasi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat hal ini berdasarkan deskripsi data dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap item pernyataan bahwa pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan pimpinan memberi kesempatan pegawai bertanya dalam rapat dan pimpinan sering mengajak pegawai bermusyawarah untuk menyelesaikan pekerjaan sejalan dengan pernyataan dalam mengerjakan tugas saya sangat teliti sehingga kualitas hasil kerja saya baik dan saya dalam bertindak atau mengambil keputusan sudah sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Menurut Herzberg (1968), kepemimpinan adalah salah satu *hygiene factor* yang mempengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2002).

Diterimanya hipotesis ketiga maka penelitian ini berarti mendukung penelitian yang dilakukan Evi Yusri (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan peningkatan motivasi yang ada pada pegawai itu sendiri. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melya (2013) yang menemukan bahwa dapat dikatakan terdapat peningkatan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dengan kata lain motivasi kerja mampu meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. dan motivasi merupakan alat yang sangat penting bagi pegawai untuk tetap konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA**

Penelitian ini tidak mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai intervening berdasarkan masa kerja. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan masa kerja sebagai variabel kontrol.

## **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan pengujian hipotesis hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari.
4. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong dan Baron (2001). *Organizational Climate and job satisfaction: A Comparatif Analyis is. Journal of Business research* vol. 2, No. 3. Pp. 233-248.
- Asnawi Sahlan, (2007). *Teori Motivasi : Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Studi Press.
- Bernardin H John and Russel E.A. 1993. *Human Resource Management, An Experiential Approach (Terjemahan)*. Singapore: Mc Graw Hill International Edition Singapore Mag Graw Hill Book Co.
- Citra Suci Mantau. M. (2014), *kepuasan kerja merupakan variabel intervening pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol.2 Januari 2014. ISSN : 2337-3997.
- Erratul Shela Eshak, et al. (2015) *Relationship Between Motivation And Employee Performance At Private Healthcare, Malacca. International journal of business and management, universiti teknologi mara, melaka e-proceeding of the international conference on social science research, ICSSR 2015 (e-ISBN 978-967-0792-04-0)*. [Http://worldconferences.net](http://worldconferences.net).
- Evi Yusri (2015), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya*. Jurnal. Universitas Bung Hatta.
- Ghozali, imam (2012). *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksa
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. London: Granada
- Ishfaq Ahmed, et. al. (2013). *Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. International journal of busniss and management*. [www.ccsenet.org](http://www.ccsenet.org).
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kretner, Kinicki A, (2005), *Perilaku Organisasi* . Salemba Empat Jakarta.
- Luthans, Petrik, (2006). *International Management*, New York: Mc. Graw-Hill Companies, inc.
- Luthans, Fred, (2006), *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Penerbit Andi. Jakarta.

- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Melya E, *Et al.* 2013, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkup Pertanian Sungai Penuh. *Jurnal Pascasarjana Universitas Bung Hatta*.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321–333.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Peterson, (2009). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Richard Christian Turang, et al. (2015) *Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In PT. Dayana Cipta*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, University, Manado Sam Ratulangi.
- Riduwan, (2006). *Metode dan Teknik menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: system Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai : teori Pengukuran dan Iplikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Su'un, Muhammad. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Industri Kayu Lapis di Makasar. *Jurnal Economic Resources*, ISSN. 0852-1158, Volume 11 Nomor. 30, Februari 2010
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung. Alfabeta. Yogyakarta
- Suryati (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada karyawan bagian produksi PT Kumpai Besar Food di Kota Semarang Indonesia). *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Umar Husein, (2008). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2009). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Were M. Susan, et al. (2012). Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. [www.ijbssnet.com](http://www.ijbssnet.com).
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Selembah Empat.
- Yulk, Gary A, and Wexley, Kenneth N. (2009). *Organization behavior and personnel psychology*. Homewood Illinois: Richard D. Irwin.