

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN.

Irawaty Igrisa¹, Warno Panigoro²

^{1,2}Seska Badu, Indonesia

E-mail: *seskabadu15@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja aparatur pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan; 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja aparatur pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, 3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja aparatur pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Pendekatan penelitian ini dilakukan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi. Selanjutnya metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi dengan jumlah sampel 63 pegawai

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Dengan besar pengaruhnya adalah 36,%. Semakin baik kepemimpinan seorang atasan maka semakin meningkat kinerja pegawai; 2) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Dengan besar pengaruhnya adalah 48 %. Semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerjanya akan semakin lebih baik; 3) kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Dengan besar pengaruhnya adalah 42.2%. Makna dari koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) dianggap sebagai penunjang pelaksanaan pembangunan dalam bidang administrasi pemerintah, maka kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara adalah penting dan menentukan, karena Aparatur Sipil Negara adalah unsur aparatur negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan

pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. ASN dianggap sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian secara khusus terutama dalam hal kesejahteraan, karena merupakan unsur utama yang menentukan tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam mencapai tujuan tersebut, ASN dituntut

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara terampil, cekatan, berdedikasi tinggi dan selalu inovatif melalui kinerja yang baik

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi¹. Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberi ruang gerak serta peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator.

Adapun yang menjadi dimensi dan indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat dari: 1) Kualitas kerja (*quality of work*), yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Inisiatif (*initiative*), yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus; 2) Kemampuan (*capability*), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan; 3) Komunikasi (*communication*), interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan

pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semangkin harmonis diantara para pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan²

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang dilakukan berdasarkan prestasi kerja serta sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Bobot penilaian SKP adalah 60% sedangkan penilaian perilaku kerja dengan bobot 40% penilaian kinerja dilakukan oleh pejabat penilai dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja pegawai menggunakan formulir sasaran kerja pegawai negeri sipil, dalam formulir penilaian kinerja pegawai berisi kegiatan atau tugas masing-masing pegawai, target yang harus dicapai serta realisasi yang dapat dilaksanakan oleh setiap pegawai.

Kinerja dari seorang pegawai tidak hanya diukur dari tingkat keberhasilan kerjanya akan tetapi peningkatan kinerja pegawai juga didapat dari kepemimpinan pimpinan dimana ia bekerja. Kepemimpinan yang efektif akan sangat membantu dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Pimpinan yang baik diharapkan dapat mendengar aspirasi dari bawahannya. Oleh karena itu para pimpinan menggunakan kepemimpinan yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai menurut ketentuan dan metode kinerja yang telah ditentukan. Keberhasilan dari fungsi kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang kerjanya dalam mewujudkan kinerja yang efektif dengan bawahannya.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan), pendapat ini memandang semua anggota kelompok/organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan kelompok/organisasi³. Kepemimpinan diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang untuk yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja pegawainya rendah maka kinerja pegawai akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan oleh suatu organisasi. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin supaya bawahannya mau bekerja dengan giat dan optimal. Motivasi adalah satu alat yang penting dalam mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu sangat diharapkan peningkatan motivasi demi memacu semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal.

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang melakukan suatu perbuatan agar mendapat hasil terbaik. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang

tersebut. Apabila ia menginginkan dan membutuhkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan atau apa yang dibutuhkan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan⁴.

Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan adalah salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesehatan. Hasil dari observasi awal peneliti bahwa kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan masih belum optimal. Dilihat dari segi kualitas pekerjaan pegawai masih kurang tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, sebagai contoh pembuatan surat menyurat yang seharusnya selesai dalam waktu 30 menit, akan tetapi surat tersebut diselesaikan lebih lama bahkan sampai satu sampai dua hari. Begitu pula dengan pembuatan laporan suatu kegiatan semestinya dapat diselesaikan dalam waktu satu. Sementara dilihat dari ketepatan waktu, masih terdapat beberapa pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, tidak patuh terhadap atasan, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal.

Dari segi inisiatif terlihat para pegawai masih terbatas kemampuan dalam berinisiatif dalam mengambil keputusan disaat mengalami masalah dalam bekerja, Masih terdapat beberapa pegawai yang masih bekerja menunggu perintah dari atasan tanpa melakukan

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

inovasi Dari segi komunikasi masih terdapat kekurangan dalam hal kemampuan berkomunikasi baik secara individu maupun secara berkelompok.

Dimana untuk di Dinas Kesehatan Bolaang Mongondow Selatan motivasi kerja pegawai juga masih kurang, hal ini disebabkan oleh tidak adanya penghargaan dari pimpinan, gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, beban kerja yang terlalu tinggi, tidak adanya peluang karier yang menjanjikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah yang berjudul, **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel, menentukan kausalitas dari variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (untuk meramalkan suatu gejala). Secara umum rancangan pada penelitian ini, setelah dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner dapat peneliti uraikan sebagai berikut: (1) jenis penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis; (2) pengujian hipotesis dengan penelitian kausal; (3) dimensi waktu penelitian ini melibatkan satu waktu tertentu; (4) metode pengumpulan data penelitian ini dengan metode penelitian survey. Sedangkan tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, adalah suatu proses pengambilan data dalam penelitian di mana Peneliti atau Pengamat berupa pengamatan kondisi yang berkaitan dengan obyek penelitian

2. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden berkaitan dengan permasalahan penelitian dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid .

3. Dokumentasi, teknik ini bertujuan melengkapi teknik observasi dan teknik wawancara mendalam.

Selanjutnya metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Ada bermacam-macam cara untuk mendeteksi normalitas distribusi data, salah satunya menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan alat bantu olah data SPSS versi 21 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.14136529
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.083
	Negative	-.084

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Kolmogorov-Smirnov Z	.549
Asymp. Sig. (2-tailed)	.924

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai pada Asymp.Sig.(2 tailed) memiliki nilai 0,924 atau sign. $p > 0,05$ sehingga diputuskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi memiliki nilai tolerance 0,888 dan VIF 1,126. Semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, di mana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance semua variabel berada di atas 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian diperoleh bahwa menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

2. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Uji T

1) Variabel kepemimpinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung = 2,346 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai t tabel dengan $df = 0,05/2$; $n-k-1 = 63-2-1 = 60$ dengan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,000. Dengan demikian diperoleh t hitung $2,346 > 2,00$ yang berarti bahwa

hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di terima.

2) Variabel Motivasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung = 2,903 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai t tabel dengan $df = 0,05/2$; $n-k-1 = 63-2-1 = 60$ dengan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,000. Dengan demikian diperoleh t hitung $(2,491) > t$ tabel (2,000) yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

b. Uji F

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 18.8160 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F tabel dengan $df1 = n = 2$ dan $df2 = 63-2-1 = 60$ diperoleh sebesar 3,15. Dengan demikian nilai F hitung = 18,8160 lebih besar dari nilai F tabel (3,15). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diperoleh bahwa berdasarkan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung = 2,346 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai t tabel dengan $df = 0,05/2$; $n-k-1 = 63-2-1 = 60$ dengan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,000. Dengan demikian diperoleh t hitung $2,346 > 2,00$ yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di terima.

Dengan terujinya hipotesis tersebut, maka dengan demikian hasil penelitian ini mendukung pendapat teoritis atau pun hasil-hasil kajian penelitian yang pernah dilakukan para ahli.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Kepemimpinan adalah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai macam pekerjaan, bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien⁶. Senada dengan hal tersebut teori dari para ahli lainnya mengatakan bahwa pemimpin yang efektif harus mempunyai agenda dalam mencapai tujuan organisasi, menghadapi tantangan dan kemungkinan yang akan terjadi dan mewujudkan keinginannya dengan visi baru serta mengomunikasikannya dan mengajak bawahan bersatu untuk mencapai tujuan baru dengan menggunakan sumber daya dan energi seefisien mungkin⁷. Kepemimpinan juga dapat diartikan bahwa aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi⁸. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Sementara itu, hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja, dengan tingkat signifikansi ketiga variabel 0.000. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Pengaruh Motivasi kerja lebih dominan dibandingkan pengaruh kedua Variabel yang lainnya yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sehingga perbaikan dalam upaya memotivasi kerja karyawan menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada sebuah organisasi

pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya.

Berdasarkan atas pengertian-pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya seperti memberikan motivasi, dorongan, arahan, yang bertujuan untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dimana dengan adanya pengaruh dari seorang pemimpin secara langsung akan memberikan dampak peningkatan kinerja dari para bawahannya, serta mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung = 2,903 dengan

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai t tabel dengan $df = 0,05/2$; $n-k-1 = 63-2-1 = 60$ dengan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,000. Dengan demikian diperoleh t hitung (2,491) > t tabel (2,000) yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil ini senada dengan teori yang dikemukakan oleh mengatakan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu determinan penting bagi pencapaian prestasi individu di suatu organisasi, sehingga dampak dari motivasi kerja adalah terciptanya gairah kerja pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat¹⁰

Selain itu, hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,489 dengan signifikansi 0,020, dan koefisien regresi sebesar 0.238¹¹.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik motivasi maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

Selanjutnya hasil penelitian ini menggambarkan bahwa berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa

pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Kinerja pegawai tentunya dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Melihat bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab sendiri dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan organisasi, sehingga

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

pemberian bentuk motivasi kerja yang di berikan oleh seorang leader terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna mencapainya kerja lebih baik lagi. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta seseorang Pegawai akan berprestasi ketika kerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang, lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Di sisi lain organisasi memerlukan pimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yaitu pegawai untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produksi kerja organisasi. Dalam Mencapai tujuan organisasi maka pimpinan akan membagi tugas pada setiap pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatan dari masing-masing dalam organisasi. Tugas yang telah di berikan pimpinan bagi pegawai merupakan sebuah tanggung jawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

3. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung = 18.8160 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F tabel dengan $df1 = n = 2$ dan $df2 = 63-2-1 = 60$ diperoleh sebesar 3,15. Dengan demikian nilai F hitung = 18,8160 lebih besar dari nilai F tabel (3,15). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Sementara itu koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adjusted R² Koefisien determinasi (R²) mempunyai nilai berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai adjusted R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Perhitungan regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,422. Hal ini berarti 42,2% Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi sedangkan sisanya yaitu 57,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori para ahli yang mengatakan bahwa motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain¹²

Senada dengan pernyataan di atas, hasil penelitian diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja, dengan tingkat signifikansi ketiga variabel 0.000. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Pengaruh Motivasi kerja lebih dominan dibandingkan pengaruh kedua Variabel yang lainnya yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sehingga perbaikan dalam upaya memotivasi kerja karyawan menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja karyawan¹³

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki Pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting.

Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan

positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada Pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan Pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja Pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para Pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut. Kepemimpinan adalah cara mengajak Pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi atau dorongan kerja Pegawai adalah kemauan kerja Pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi Pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan dihargai oleh sesama Pegawai, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu Pegawai lain.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Dengan besar pengaruhnya adalah 36,%. Semakin baik kepemimpinan seorang atasan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Dengan besar pengaruhnya adalah 48 %. Semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerjanya akan semakin lebih baik.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Dengan besar pengaruhnya adalah 42.2%. Makna dari koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Madah University Press
- [2] Sedarmayanti. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco
- [3] Robbins, Stephen (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- [4] Sutikno, Sobry M. (2014), *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*, Lombok: Holistica
- [5] Uno, Hamzah B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Siagian, P Sondang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi. Aksara
- [7] Tangkilisan, Hessel N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- [8] Thoha, Miftah, (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers.
- [10] Kurniawan. (2012). *Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penjurusan Siswa*. Jakarta: Rajawali Press
- [12] Kamery, Lestari. 2004. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*, Jakarta. Gunung Agung.

**Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur
Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan**

(Artikel/Jurnal)

- [9] Rufino, F. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club. Unpublished Graduate Thesis, Universitas Esa Unggul, Jakarta*
- [11] Harahap, D. F. (2017). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di balai pelayanan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (bp3tki) Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).*