

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo

Darwis ,Najeminur, Andi Supriadi
Universitas Puangrimaggalatung

Abstract. *This research was motivated by preliminary research at the Abbanuangnge Village Office, Maniangpajo District, Wajo Regency, with initial information that could be obtained, namely the impression that the work motivation of employees at the Office, a number of ideals were thought to be influenced by leadership behavior which was also not ideal. This research aims to examine the influence of leadership behavior on employee work motivation at the Abbanuangnge Village Office, Maniangpajo District, Wajo Regency. This research uses quantitative research methods. The population in this study was all 8 Abbanuangnge Village Office employees. The sample in this research uses a saturated sample, namely a sampling technique when all members of the population are used as samples. The primary data source is in the form of a questionnaire. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, correlation analysis, coefficient of determination, simple linear regression. The questionnaire measurements answered by respondents used a Likert scale which was processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this research show that training has a positive and significant influence on the performance of civil servants at the Pammana District Office, Wajo Regency. Meanwhile, the R^2 (R Square) value is 0.623, which shows that the percentage contribution of the Training variable to the Civil Servant Performance variable at the Pammana District Office, Wajo Regency is 62.3%.*

Keywords: *Influence, Training, Performance and Civil Servants*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh studi pendahuluan pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, dengan informasi awal yang dapat diperoleh, yaitu terkesan motivasi kerja pegawai pada Kantor tersebut, bejumlah ideal yang diduga dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan yang juga belum ideal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Desa Abbanuangnge sebanyak 8 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sumber data primer dalam bentuk angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistika deskriptif, analisis korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana. Pengukuran angket yang dijawab oleh responden menggunakan skala likert yang diolah menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo. Sedangkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,623 yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo sebesar 62,3%.

Kata Kunci: Pengaruh, Pelatihan, Kinerja dan Pegawai Negeri Sipil

LATAR BELAKANG

Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi yang memiliki pola pemikiran dan tingkah laku serta kepentingan sendiri-sendiri. Tingkah laku seseorang dalam suatu organisasi akan selalu tergantung dari persepsi seseorang atau dengan bagaimana seseorang memandang peranannya dalam situasi lingkungan yang dihadapinya.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mampu mendorong seseorang dalam melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Memotivasi dalam sebuah organisasi merupakan sebuah proses dengan apa seseorang pimpinan merangsang pihak lain

Received Desember 15, 2023; Accepted Januari 18, 2024; Published Maret 30, 2024

* Darwis,

terutama para pegawai dalam organisasi tersebut, untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan dari organisasi serta tujuan dari pegawai itu sendiri.

Semakin tinggi motivasi seseorang pegawai, semakin cepat ia akan mempelajari ketrampilan atau pengetahuan baru dalam pekerjaannya. SDM yang unggul inilah merupakan salah satu faktor yang membuat tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi harus mampu menghasilkan SDM yang berpotensi tinggi dan mempunyai kemampuan yang handal, karena hal inilah nantinya berpengaruh terhadap setiap kinerja pegawainya.

LANDASAN TEORI

Perilaku Kepemimpinan

Anna Kristiani (2007:134) menyatakan, bahwa: "Pendapat beberapa pakar tentang kepemimpinan, sebagai berikut: Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu" (Tannebaum, Weschler & Nassarik, 2001:24). "Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan". Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.: Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.

Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:31):

"Konsep mengenai kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu: Kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dari kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi / pengawasan yang efisien, dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartono, 2013:37).

Teori Kontingensi Kepemimpinan

beberapa teori kontingensi kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Model Fiedler
2. Teori Situasional Hersey dan Blanchard
3. Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota

4. Teori Jalur Tujuan
5. Model Partisipasi Pemimpin

Teori Perilaku (Behaviorial Theory)

"Perilaku kepemimpinan, adalah merupakan sifat-sifat dan kualitas/mutu perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menilai sukses atau gagalnya seorang pemimpin" (Kartini, Kartono, 2013:43).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Veithzal Rivai (2009: 43) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Dimensi Perilaku Kepemimpinan

George R. Terry (2004:73), mengemukakan 10 (Sepuluh) sifat/perilaku kepemimpinan yang unggul, yaitu:

1. Kekuatan
2. Stabilitas emosi
3. Pengetahuan tentang relasi insani
4. Kejujuran
5. Objektif
6. Dorongan pribadi
7. Keterampilan berkomunikasi
8. Kemampuan mengajar
9. Keterampilan sosial
10. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2003 166): "Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual".

Macam-macam Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Dimensi Motivasi Kerja

Untuk mengungkapkan variabel motivasi kerja di dalam penelitian ini, digunakan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) dalam. Atmosoeprapto (2002:5), yaitu "Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dengan dimensi yang meliputi: (1) faktor higienis, yaitu pemuas kepuasan kerja (job dissatisfiers) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan (2) faktor motivators, yaitu penyebab ketidakpuasan kerja (job dissatisfiers) yang bersangkutan dengan suasana pekerjaan".

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, dengan pertimbangan bahwa unit organisasi tersebut merupakan pembantu Bupati Kabupaten Wajo, yang bertanggung jawab dan strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu sejak selesainya sidang proposal penelitian ini sampai selesai dengan jadwal terlihat pada Lampiran 7.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian sensu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut Effendi (2005;3), penelitian sensu adalah "Penelitian yang mengambil semua anggota suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok".

Metode analisis deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan tentang suatu obyek sesuai dengan kriteria serta hal-hal yang diperlukan dalam pendataan dan penyajian. Metode analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data

mentah menjadi yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2005:90). Metode asosiatif adalah metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara menganalisis hubungan kausal antara dua atau lebih 30 tatisti yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Deskripsi Distribusi frekuensi data variabel hasil penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1: Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Statistics			
		Perilaku Kepemimpinan	Motivasi Kerja Pegawai
N	Valid	8	8
	Missing	0	0
Mean		87.75	76.13
Median		87.50	76.00
Mode		87 ^a	75
Std. Deviation		1.165	1.126
Variance		1.357	1.268
Range		3	3
Minimum		86	75
Maximum		89	78
Sum		702	609
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown			

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 26

Tabel 1, menunjukkan bahwa pada Perilaku Kepemimpinan pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 8 yang berarti bahwa terdapat 8 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu Mean menunjukkan nilai 87,75, Median dengan nilai 87,50, Modus sebesar 87 dan nilai Standar Devisi sebesar 1,165 dengan Variance 1,357, selanjutnya Range sebesar 3, dengan nilai Minimum sebesar 86, dan nilai Maksimum sebesar 89 dengan jumlah Frekuensi secara keseluruhan sebesar 702.

Tabel 1, menunjukkan bahwa pada Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 8 yang berarti bahwa terdapat 8 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik

yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu Mean menunjukkan nilai 76,13, Median dengan nilai 76, Modus sebesar 75 dan nilai Standar Deviasi sebesar 1,126 dengan Variance 1,268, selanjutnya Range sebesar 3, dengan nilai Minimum sebesar 75, dan nilai Maksimum sebesar 78 dengan jumlah Frekuensi secara keseluruhan sebesar 609.

Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

1.) Skor Butir Variabel Perilaku Kepemimpinan (X)

Hasil perhitungan skor setiap indikator dalam variabel Perilaku Kepemimpinan pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 :Skor Butir pernyataan Perilaku Kepemimpinan (X)

No	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1	30	40	Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pernyataan
2	26	40	Cukup Baik	
3	32	40	Baik	
4	31	40	Baik	
5	33	40	Baik	Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah sampel
6	32	40	Baik	
7	30	40	Baik	Klasifikasi sikap responden perhitungan Eko Putro Widoyoko (2012:110-111)
8	31	40	Baik	
9	26	40	Cukup Baik	
10	34	40	Sangat Baik	
11	35	40	Sangat Baik	> 33,6 – 40 : Sangat Baik > 27,2 – 33,6 : Baik > 20,8 – 27,2 : Cukup Baik > 14,4 – 20,8 :Kurang Baik 8 – 14,4 : Sangat Tidak Baik
12	29	40	Baik	
13	30	40	Baik	
14	34	40	Sangat Baik	
15	31	40	Baik	
16	31	40	Baik	
17	32	40	Baik	
18	30	40	Baik	
19	27	40	Cukup Baik	
20	26	40	Cukup Baik	
21	33	40	Baik	
22	31	40	Baik	
23	28	40	Baik	
Σ	702	920	Baik	

X	30,52	40	Baik	
----------	--------------	-----------	-------------	--

Sumber : Data diolah menggunakan Mc. Excel

Pada Tabel 2 tersebut, terlihat bahwa menurut responden secara umum perilaku kepemimpinan pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang baik dengan skor 702 dari skor ideal 920. Hasil analisis data dimaksud juga menunjukkan, bahwa dari 23 item dalam variabel tersebut, ternyata terdapat 3 item yang termasuk dalam kriteria yang sangat baik dari nilai ideal, yaitu item nomor 10, 11, dan 14. Selanjutnya terdapat 16 item yang termasuk dalam kriteria yang baik, yaitu item nomor: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 22, dan 23, Sedangkan 4 item lainnya termasuk dalam kriteria yang cukup baik, yaitu ítem nomor 2, 9, 19, 20.

2.) Skor Butir Variabel Motivasi Kerja Pegawai (X)

Hasil perhitungan skor setiap indikator dalam variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3. :Skor Butir pernyataan Motivasi Kerja Pegawai (Y)

No	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1	31	40	Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pernyataan
2	30	40	Baik	
3	32	40	Baik	
4	30	40	Baik	
5	33	40	Baik	Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah sampel
6	33	40	Baik	
7	29	40	Baik	
8	30	40	Cukup Baik	
9	28	40	Baik	Klasifikasi sikap responden perhitungan Eko Putro Widoyoko (2012:110-111) > 33,6 – 40 : Sangat Baik > 27,2 – 33,6 : Baik > 20,8 – 27,2 : Cukup Baik > 14,4 – 20,8 :Kurang Baik 8 – 14,4 : Sangat Tidak Baik
10	21	40	Cukup Baik	
11	38	40	Sangat Baik	
12	27	40	Cukup Baik	
13	29	40	Baik	
14	33	40	Baik	
15	26	40	Cukup Baik	
16	37	40	Sangat Baik	
17	31	40	Baik	
18	35	40	Baik	
19	27	40	Sangat Baik	

20	29	40	Cukup Baik	
Σ	609	920	Baik	
X	30,45	40	Baik	

Sumber : Data diolah menggunakan Mc. Excel

Pada Tabel 3 tersebut, terlihat bahwa menurut responden secara umum motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang baik, dengan skor 609 dari skor ideal 800. Hasil analisis data motivasi kerja pegawai dimaksud juga menunjukkan, bahwa dari 20 item dalam variabel tersebut, ternyata terdapat 3 item yang termasuk dalam kriteria yang sangat baik dari nilai ideal, yaitu item nomor: 11, 16, dan 18. Kemudian item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 13, 14, 17, dan 20 termasuk dalam kategori baik. Sedangkan item nomor 8,10, 12 dan 19 termasuk dalam kriteria nilai cukup baik dari nilai ideal.

Hasil Pengujian Statistik Infrensial

1.) Koefisien Korelasi

Untuk menguji ada tidaknya Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, penulis melakukan analisis korelasi dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) maka hasil dari analisis korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Korelasi Antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai

Correlations			
		Perilaku Kepemimpinan	Motivasi Kerja Pegawai
Perilaku Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.790*
	Sig. (2-tailed)		.020
	N	8	8
Motivasi Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.790*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	8	8
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,790. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel Perilaku Kepemimpinan dengan Variabel Motivasi Kerja Pegawai berada pada kategori kuat dan bernilai positif.

2.) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5: Koefisien Regresi antara Perilaku Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.158	21.250		.431	.682
	Perilaku Kepemimpinan	.763	.242	.790	3.152	.020

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi antara Perilaku Kepemimpinan dengan Variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo sebagai berikut $Y = 9,158 + 0,763 X$. Hal ini menjelaskan bahwa : Nilai konstanta (a) sebesar 9,921 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,763. Artinya jika variabel Perilaku Kepemimpinan nilainya adalah 0 maka variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo nilainya adalah 9,921 satuan. Jika nilai variabel Perilaku Kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka, nilai variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo akan meningkat menjadi 0,763 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara variabel Perilaku Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Semakin tinggi nilai pemberian Perilaku Kepemimpinan sampai batas maksimum maka akan semakin nilai Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi model yang terbentuk tersebut maka dapat dilihat dengan menggunakan analisa determinan.

3.) Analisis Koefisien Determinan

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi model yang terbentuk maka dapat dilihat dengan menggunakan analisis determinan, sebagai berikut:

Tabel 6 : Model Summary Pembangunan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.623	.561	.746
a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan				

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 496, ternyata perilaku kepemimpinan berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai, besarnya kontribusi tersebut yaitu sebesar koefisien determinan perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai tersebut yaitu = $0,790^2 \times 100\% = 62,3\%$, sedangkan besarnya kontribusi variabel lain terhadap motivasi kerja pegawai yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, adalah $100\% - 62,3\% = 37,7\%$.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk pengujian hipotesis pertama yang berbunyi : Perilaku kepemimpinan pada Kantor Desa Abbanuangge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang baik dari nilai ideal. Dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7: One – Sample Test Perilaku Kepemimpinan

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Perilaku Kepemimpinan	213.049	7	.000	87.750	86.78	88.72

Table 7 tersebut diatas menunjukkan nilai statistik, yaitu t hitung = 213.049 dengan dk = 7 dan sig (2-tailed) = 0,000 dengan uji satu pihak. Sedangkan t tabel untuk uji satu pihak dengan dk 7 = 1,89458.

Jadi t hitung (213.049) lebih besar dari t tabel (1,89458) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel perilaku kepemimpinan yang diharapkan dapat diterima atau tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data terkumpul dari sampel.

Pengujian Hipotesisi Kedua

Untuk pengujian hipotesis kedua yang berbunyi: Motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang baik dari nilai ideal. Dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8: One – Sample Test Motivasi Kerja Pegawai

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Motivasi Kerja Pegawai	191.222	7	.000	76.125	75.18	77.07

Pada tabel 8 tersebut diatas menunjukkan nilai statistic, yaitu t hitung = 191,222 dengan dk = 7 dan sig (2-tailed) = 0,000 dengan uji satu pihak. Sedangkan t tabel untuk uji satu pihak dengan dk 77 = 1,89458.

Jadi t hitung (191,222) lebih besar dari t tabel (1,89458). Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja pegawai yang diharapkan dapat diterima atau tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data terkumpul dari sampel.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk pengujian hipotesis ketiga yang berbunyi: Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Dilakukan perhitungan dengan hasil seperti terlihat pada tabel 9

Tabel 9: Anova Regresi Antara Perilaku Kepemimpinan (X) Dan Motivasi Kerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.533	1	5.533	9.933	.020 ^b
	Residual	3.342	6	.557		
	Total	8.875	7			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan						

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 9 tersebut ternyata nilai, probabilitas 0,10 lebih besar dari pada nilai sig (2-tailed) yang diperoleh (0.011). Artinya Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Oleh sebab itu hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Perilaku kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel dan pengujian hipotesis pertama pada Tabel 4.9, perilaku kepemimpinan pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, ternyata, menurut responden secara umum termasuk dalam kriteria yang baik dari nilai ideal.

Menurut Peter Senge (2000:8-10): "Perilaku kepemimpinan suatu organisasi, adalah pemimpin organisasi yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan: (1) pencipta learning organization, (2) penentumarah program organisasi, (3) melaksanakan program pengawasan, (4) menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan yang efektif dan efisien, (5) agen perubahan, (6) melaksanakan motivasi bagi personil dengan strategi meningkatkan profesionalisme pegawai".

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan pada Kantor Desa Abbanuangnge dalam kriteria yang baik dari nilai ideal, yaitu pemimpin dimaksud, bertanggung jawab dengan baik atas penyelenggaraan kegiatan: (1) pencipta learning organization, (2) penentu arah program organisasi, (3) melaksanakan program pengawasan, (4) menunjukkan sifat- (6) sifat kepemimpinan yang efektif dan efisien, (5) agen perubahan, melaksanakan motivasi bagi personil dengan strategi meningkatkan profesionalisme pegawai".

Akan tetapi, oleh karena kriteria perilaku kepemimpinan tersebut belum ideal, maka ke depan kriteria perilaku kepemimpinan tersebut masih dapat ditingkatkan, melalui upaya peningkatan semua item perilaku kepemimpinan tersebut, terutama item-item yang masih dalam kriteria yang cukup baik, sebagai berikut:

- 1.) Pimpinan mampu menanamkan rasa bangga kepada bawahannya terhadap organisasi dan profesinya.
- 2.) Pimpinan melaksanakan program kerja secara konsisten dan konfrehensif.
- 3.) Pimpinan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.
- 4.) Pimpinan dapat menentukan standar hasil kerja yang optimal.

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel dan pengujian hipotesis kedua pada Tabel 4.10, motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo

Kabupaten Wajo, ternyata menurut responden secara umum termasuk dalam kriteria yang baik dari nilai ideal.

Dengan demikian, dapat dikatakan, bahwa daya dorong pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, baik dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk dalam kriteria yang baik dari nilai idea.

Pengertian tersebut di atas, didukung oleh :

- 1.) Robbins (2003: 166): yang menyatakan, bahwa "Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual".
- 2.) Fliplo (1993: 117) yang menyatakan, bahwa: "Motivasi dalam hal ini adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan pegawai dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi".

Akan tetapi, oleh karena kriteria motivasi kerja pegawai tersebut belum ideal, maka ke depan kriteria motivasi kerja pegawai tersebut masih dapat ditingkatkan, melalui upaya peningkatan semua item motivasi kerja pegawai tersebut, terutama item-item yang masih dalam kriteria yang cukup baik, sebagai berikut:

- 1.) Hubungan antara pegawai dengan teman sekerja
- 2.) Kebersihan dan keindahan perkantoran
- 3.) Pegawai menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko- resikonya.
- 4.) Tanggung jawab pegawai atas kegiatan dan perbuatan-perbuatannya.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data dan uji hipotesis ketiga Tabel menunjukkan, bahwa memiliki pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangepajo Kabupaten Wajo.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, diperoleh a sebesar $\beta_0 = 9,921$ sedangkan $\beta_1 = 0,763$ berdasarkan nilai tersebut didapatkan persamaan regresi yang melukiskan skor ramalan perilaku kepemimpinan berdasarkan variabel motivasi kerja pegawai $Y = 9,158 + 0,763$.

Nilai konstanta (a) sebesar 9,158 satuan sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,763. Artinya jika variabel perilaku kepemimpinan nilainya adalah 0 maka variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo adalah 9,921 satuan. Jika nilai variabel perilaku kepemimpinan ditingkatkan satu satuan, maka nilai variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo akan meningkat menjadi 0,763 satuan. Dan koefisien bernilai positif artinya terjadi motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo .

Selanjutnya hasil penelitian pada koefisien menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 62,3% yang berada pada kategori kuat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel lain terhadap motivasi kerja pegawai yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah 37,7%.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan perilaku kepemimpinan berkontribusi pada motivasi kerja pegawai dengan kontribusinya nilainya yang kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Temuan penelitian ini yang didasarkan atas hasil analisis data bersama pembahasannya seperti yang telah disampaikan sebelumnya, dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, secara umum sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan.
2. Motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, secara umum sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan.
3. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut di atas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, kiranya dapat mengupayakan peningkatan motivasi kerja bawahannya.
2. Kepada para pegawai pada Kantor Desa Abbanuangnge Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, kiranya secara sadar dan bersungguh-sungguh dapat meningkatkan

motivasi kerjanya masing-masing sebagai Aparat Sipil Negara yang profesional dan bertanggung jawab.

3. Kepada para peneliti, kiranya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang belum diungkapkan yang sehubungan dengan variabel penelitian ini, sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Atmosoeprapto, Kisdarto. 2002. *Menuju SDM Berdaya Dengan Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kristiani, Anna. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Traformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabelan Surakarta*. Skripsi tidak dipublikasikan. Surakarta: Fak. Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : CV Rajawali.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Preindo.
- Tanenbaum, A.S, Weschler & Nassarik. 2001. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Penerbit Erlangga.
- Terry G.R. 2004. *Prinsiples of Management*. Ricahard D.Irwin Inc. Illionis.