



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAHAN KOTA MAKASSAR

Ady Andardinata¹, Muhammad Agung Saputra Al-Qamar².

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara^{1,2}.

adyandardinata173@gmail.com¹, Agungalqamar94@gmail.com²

Abstrak: *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintahan Kota Makassar.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian pengadaan barang dan jasa pemerintahan kota makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda yang hasilnya $Y=0,800 + 0,499X_1 + 0,487X_2$, koefisien determinasi yang hasilnya Adjusted R Square 0,450 atau 45,0%, dan korelasi (r) sebesar 0,671 atau 67,1% yang berarti dalam kriteria kuat. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel ($13,076 > 3,28$) pada taraf nyata 5%. Selanjutnya, hasil uji-t terhadap variabel kepemimpinan diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,253 > 1,69389$). Sementara variabel motivasi menghasilkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,454 > 1,69389$) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan maupun motivasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai*

Abstract: *Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance in the Procurement of Goods and Services of Makassar City Government.* This study aims to determine the effect of leadership and motivation on performance employees of the procurement of goods and services of the Makassar city government. The types of data used in this research are qualitative data and quantitative data. The data analysis method used is multiple linear analysis and the results are $Y = 0.800 + 0.499X_1 + 0.487X_2$, the coefficient of determination which results in Adjusted R Square is 0.450 or 45.0%, and the correlation (r) is 0.671 or 67.1% which means in strong criteria. The results of multiple regression calculations obtained that the F-count value is greater than the F-table ($13.076 > 3.28$) at the 5% significance level. Furthermore, the results of the t-test on the leadership variable obtained a t-count value greater than t-table ($3.253 > 1.69389$). While the motivation variable produces a t-count value greater than t-table ($2.454 > 1.69389$) so that there is a significant influence between leadership and motivation variables on employee performance. Therefore the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: *Leadership, motivation, employee performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam odalam mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Olehnya itu sumber daya manusia yang potensial baik atasan maupun bawahan tentunya memiliki peran dan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai sesuai dengan standar dan norma organisasi. jika kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitu juga sebaliknya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi orang-orang yang ada disekitarnya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain disebut sebagai pemimpin. Ketika pemimpin mampu mengarahkan dan membimbing bawahannya secara efektif, maka akan sangat membantu organisasi mencapai tujuannya. sebaliknya, jika pemimpin tidak mampu mengarahkan dan membimbing bawahannya secara efektif, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi. Selain itu seorang pemimpin

didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan begitu, secara tidak langsung motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau stimulus yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seorang individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpnnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dalam suatu organisasi biasanya motivasi diberikan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya agar lebih baik dalam bekerja dengan cara memberikan imbalan baik berupa reward, bonus, insentif dan lain-lain

Dalam praktiknya, pada bagian pengadaan barang dan jasa di pemerintah kota makassar sebagian pegawai menganggap bahwa motivasi yang diberikan langsung oleh pemimpin sangat diperlukan, karena bisa memicu kinerja para pegawai. Sehingga para pegawai dapat mengurangi hal-hal yang tidak penting selama proses dalam bekerja. Permasalahan lain yang ada di Instansi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar adalah kinerja dari seorang pegawai yang belum stabil.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka kami tertarik mengambil judul. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang dan jasa pemerintah kota Makassar ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang dan jasa pemerintah kota Makassar ?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang dan jasa pemerintah kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang dan jasa pemerintah kota makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian pengadaan barang dan jasa pemerintah kota makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan pegawai pada bagian pengadaan barang dan jasa pemerintah kota makassar.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Fahmi (2017:122) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan”. Sedangkan menurut Edison, Anwar, Komariah (2017:87) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana

tugas itu untuk dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja secara bersama-sama dalam menacapai tujuan yang diinginkan.

B. Pengertian Motivasi

Menurut Ivanko dalam Hamali, (2016:130) “motivasi adalah keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:111) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan (*arousal*), mengarahkan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat ahli dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan cara-cara mengarahkan daya dan potensi orang/karyawan agar dapat bekerja secara tekun sehingga dapat mencapai berbagai tujuan-tujuan yang diinginkan.

C. Kinerja Pegawai

Menurut Amstrong dalam Wibowo (2016:9) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Sedangkan menurut Denis dalam Wibowo (2016:9) “Manajemen kinerja adalah suatu rentang dari praktik organisasi yang terkait dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasional”.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat diukur dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu pada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target bagi perusahaan.

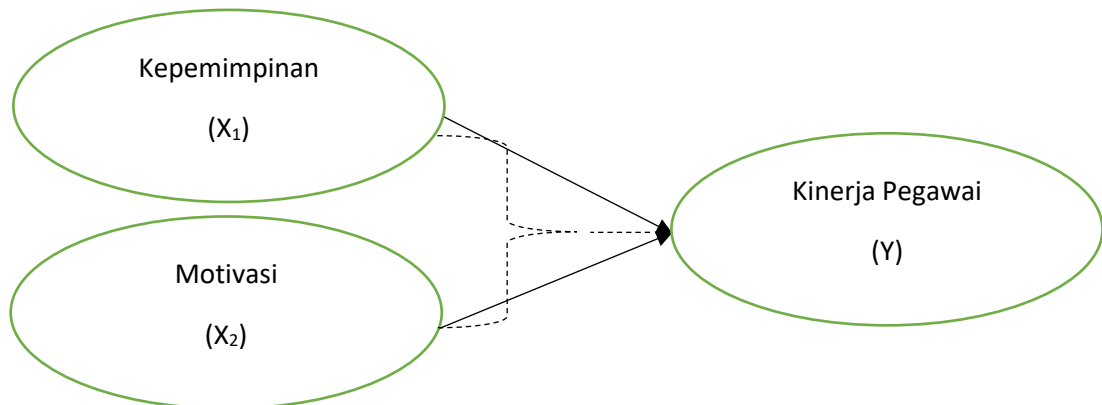
D. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

1. Pengaruh Kepemimpinan dengan kinerja

Menurut Fajrin, dkk (2018:122)

“adanya kerja sama yang seimbang

III. Kerangka Pikir



Keterangan:

———— = Pengaruh langsung

- - - - - = Pengaruh simultan

Sumber: Data diolah, 2022

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka penulis mengemukakan hipotesis, yaitu:

1. H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar
2. H2: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar
3. H3: Diduga Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar

antara pemimpin dan bawahan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pemimpin maka kinerja pegawai juga akan semakin baik”.

II. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:76)

Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar yang beralamat di jalan Jend. Ahmad Yani No.2 Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan untuk penelitian mulai tanggal 09 November 2021 sampai dengan 09 Januari 2022 atau kurang lebih dua bulan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a) Data kualitatif, merupakan data yang diperoleh dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis. Seperti gambaran umum Instansi, hasil kuesioner dan hasil wawancara.
 - b) Data kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari pihak instansi dalam bentuk angka-angka atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan instansi tempat meneliti.
2. Sumber Data yang digunakan
 - a) Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi atau pengamatan langsung, wawancara dan hasil penyebaran angket/kuesioner kepada responden.
 - b) Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder ini diperoleh melalui dokumen yang ada dalam instansi serta berbagai literatur.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), penelitian dimaksudkan untuk mengumpulkan data melalui

penelaahan terhadap buku-buku literatur yang berhubungan dengan topik dan masalah yang akan diteliti oleh peneliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan kunjungan langsung pada objek penelitian. Untuk mendapatkan data lapangan ini, digunakan teknik:
 - a) Observasi, dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Instansi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar.
 - b) Wawancara atau tanya jawab, merupakan suatu teknik untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada setiap responden yang dilakukan penulis dengan pihak instansi staf yang terkait langsung pada Instansi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar.
 - c) Dokumentasi, merupakan dokumen-dokumen yang diambil dari perusahaan seperti struktural organisasi atau instansi dan penjelasan atau uraian tugas dari pegawai, dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan barang cetakan atau naskah yang dapat dilakukan oleh penulis.
 - d) Kuesioner, merupakan pengumpulan data dengan menyebarkan pernyataan atau pertanyaan untuk diisi oleh para pegawai yang bekerja di tempat penelitian pada Instansi Bagian

Pengadaan Barang dan Jasa
Pemerintah Kota Makassar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar, sebanyak 51 orang, ASN(Aparatur Sipil Negara) sebanyak 39 orang dan Honorer sebanyak 12 orang.

2. Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah populasi sampling atau sampel jenuh dimana semua populasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 35 orang diluar dari kepala bagian dan 3 orang kepala sub bagian serta pegawai honorer sebanyak 12 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 35 orang responden yang diambil sebagai sampel, terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi sebagai tampak pada tabel berikut:

Tabel 1 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	Laki-laki	15	42.86
2	Perempuan	20	57.14
Total		35	100

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 1, dapat memperlihatkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang (42,86%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (57,14%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih sedikit daripada jumlah responden perempuan. Alasannya karena pada instansi tersebut lebih mengutamakan keahlian di bidang

pengadaan barang dan jasa yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian dasar pengadaan barang dan jasa dan sertifikat kompetensi pengadaan barang dan jasa.

2. Responden berdasarkan usia

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang. Berikut ini adalah merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2 : Karakteristik responden berdasarkan usia

NO	USIA (Tahun)	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	25-31	3	8.58
2	32-37	6	17.14

3	38-44	13	37.14
4	45-51	13	37.14
Total		35	100

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa klasifikasi responden yang berusia antara 25-31 tahun sebanyak 3 orang (8,58%). Responden yang berusia antara 32-37 tahun sebanyak 6 orang (17,14%). Responden yang berusia 38-44 tahun sebanyak 13 orang (37,14%) Dan responden yang berusia 45-51 tahun sebanyak 13 orang (37,14%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah

Tabel 3 : Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	SMA/SMK	1	2.86
2	D.III	1	2.86
3	S1	22	62.85
4	S2	11	31.43
Total		35	100

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa klasifikasi responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 1 orang (2,86%). Responden mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang (2,86%). Responden yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (62,85%). Responden yang mempunyai tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang (31,43%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu yang

Tabel 4 : Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

responden terbanyak berusia 38-44 tahun dan 45-51 tahun yaitu sebanyak 13 orang (37,14% dari total responden).

3. Responden berdasarkan pendidikan
Klasifikasi berikutnya berdasarkan pendidikan. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pendidikan:

mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (62,86% dari total responden).

4. Responden berdasarkan masa kerja

Klasifikasi berikutnya berdasarkan masa kerja. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan masa kerja. Karena tingkat pengetahuan dunia teknik dapat lebih dikontrol sehingga mampu memberikan inovasi-inovasi yang baru dalam efektifitas kerja :

NO	MASA KERJA (TAHUN)	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	0—5	6	17.14
2	6—10	2	5.71
3	11—15	15	42.86
4	16—20	8	22.86
5	21—25	4	11.43
Total		35	100

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan klasifikasi responden yang masa kerjanya 0-5 tahun sebanyak 6 orang (17,14%). Responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 2 orang (5,71%). Responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 15 orang (42,86%). Responden yang masa kerjanya 16-20 tahun sebanyak 8 orang (22,86%). Dan responden yang masa kerjanya 21-25 tahun sebanyak 4 orang (11,43%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak pada masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 15 orang (42,86% dari total responden).

B. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk

mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat maka semakin rendah pula alat pengukur tersebut mengenai sarannya dan sebaliknya semakin rendah alat pengukur maka semakin jauh pula alat pengukur tersebut mengenai sarannya. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan teknik *Person Correlation*, untuk mengetahui hubungan antara variabel dihitung menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 23. Hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan(X_1)	$X_{1.1}$	0,789	0.333	Valid
	$X_{1.2}$	0,675	0.333	Valid
	$X_{1.3}$	0,814	0.333	Valid
	$X_{1.4}$	0,770	0.333	Valid
	$X_{1.5}$	0,830	0.333	Valid
	$X_{1.6}$	0,758	0.333	Valid

	X _{1.7}	0,878	0.333	Valid
	X _{1.8}	0,810	0.333	Valid
	X _{1.9}	0,767	0.333	Valid
	X _{1.10}	0,736	0.333	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,664	0.333	Valid
	X _{2.2}	0,804	0.333	Valid
	X _{2.3}	0,776	0.333	Valid
	X _{2.4}	0,681	0.333	Valid
	X _{2.5}	0,725	0.333	Valid
	X _{2.6}	0,762	0.333	Valid
	X _{2.7}	0,656	0.333	Valid
	X _{2.8}	0,798	0.333	Valid
	X _{2.9}	0,738	0.333	Valid
	X _{2.10}	0,500	0.333	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,802	0.333	Valid
	Y.2	0,674	0.333	Valid
	Y.3	0,705	0.333	Valid
	Y.4	0,807	0.333	Valid
	Y.5	0,787	0.333	Valid
	Y.6	0,765	0.333	Valid
	Y.7	0,766	0.333	Valid
	Y.8	0,783	0.333	Valid
	Y.9	0,644	0.333	Valid
	Y.10	0,851	0.333	Valid

Sumber Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel-tabel variabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar yaitu $df=(n-2)$ yaitu $35-2 = 33$, dan $\alpha=5\%$ (0,05) sebesar 0,3338 dan nilai signifikan $<0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid dan signifikan sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat diuji

Tabel 6: Hasil uji reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Nilai Alfa	Batas	Keterangan
----------	----------------	------------	-------	------------

pengujian selanjutnya.

C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban kuesioner, sehingga mampu menunjukkan keandalan sebuah alat ukur. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka instrument tersebut dapat dinyatakan reliable.

Kepemimpinan (X_1)	0.928	0.6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.891	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.914	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel kepemimpinan $0,928 > 0,6$, variabel motivasi $0,891 > 0,6$, dan untuk variabel kinerja pegawai $0,914 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan reliabel atau memenuhi standar reliabilitas.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kinerja pegawai Tabel 7: Hasil analisis regresi berganda

merupakan variabel terikat (dependen variabel) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen variabel) yaitu kepemimpinan dan motivasi. Untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka digunakan peralatan statistik.

Pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.800	8.036		0.100	0.921
	Kepemimpinan	0.499	0.154	0.459	3.253	0.003
	Motivasi	0.487	0.199	0.347	2.454	0.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran SPSS 25 diolah (2022)

Hasil pengolahan data melalui program *SPSS 25 for windows* yang ada, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda seperti berikut :

$$Y = 0,800 + 0,499X_1 + 0,487X_2$$

Persamaan regresi yang dilihat dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,800, artinya jika variabel

kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) adalah 0 maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0,800.

- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,499 artinya jika nilai konstanta dan X_2 adalah 0 maka kinerja akan naik sebesar 0,499, artinya jika

kepemimpinan seorang pemimpin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,499 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,487, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,487 atau 48,7% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai

tetap.

2. Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut ini adalah penjelasan dari koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) yakni sebagai berikut :

Tabel 8: Hasil analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	0.450	0.415	5.41698

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran SPSS 25 diolah (2022)

a. Koefisien Korelasi (r)

Pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa pada kolom R diperoleh nilai 0,671 yang berarti dalam kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi (r^2)

Pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjust R Square 0,450 atau 45,0% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat adalah 45,0% sisanya 55,0% dipengaruhi oleh variabel

lain.

c. Uji Parsial (uji t)

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel sebesar 3,353 $>$ 1,693 atau 0,000 $<$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara

parsial diterima.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Fajrin, dkk (2018:122) “adanya kerja sama yang seimbang antara pemimpin dan bawahan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pemimpin maka kinerja pegawai juga akan semakin baik”.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Sedangkan variabel motivasi (X_2) secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana diketahui nilai uji t hitung $> t$ tabel $2,454 > 1,69389$ atau $0,040 < 0,05$

dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

Penelitian ini didukung oleh teori Mangkunegara (2017:76): Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

d. Uji Simultan (uji F)

Tabel 9: Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.401	2	383.701	13.076	.000 ^b
	Residual	938.999	32	29.344		
	Total	1706.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Lampiran SPSS 25 diolah (2022)

Hasil pengujian pada Tabel 9, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 13,076 dengan nilai F tabel adalah 3,28 sehingga F hitung $> F$ tabel atau $13,076 > 3,28$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian Dasep Suryanto (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pimpinan Kecamatan Payakumbuh Utara dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan membangun motivasi pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang berdasarkan masalah pokok dan hipotesis diperoleh hasil analisis untuk kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar t hitung $>$ t tabel ($3,253 > 1,69389$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar.
2. Sedangkan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar t hitung $>$ t tabel ($2,454 > 1,69389$) dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar.

3. Hasil penelitian yang berdasarkan masalah pokok dan hipotesis diperoleh hasil analisis F hitung $>$ F tabel ($13,076 > 3,28$) dengan Sig F $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disarankan bagi instansi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar antara lain sebagai berikut:

1. Untuk kepemimpinan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar sebaiknya lebih ditingkatkan. Terutama pada perbedaan dan keyakinan.
2. Untuk Motivasi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah kota Makassar sudah sangat baik oleh karena itu sebaiknya lebih dipertahankan.
3. Untuk kinerja pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar sebaiknya lebih ditingkatkan

terutama pada bagian kuantitas, kualitas, waktu, orientasi pelayanan, komitmen, dan disiplin.

4. Diharapkan adanya penelitian lanjutan yang mengenai faktor-faktor lain diluar dari jangkauan kerja dan perlunya pemimpin memberikan arahan-arahan yang bersifat membangun kepada bawahan sehingga kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Makassar menjadi lebih baik lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Baharuddin, Aris. Salam, Rudi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2020, 4.1: 1-11.

Bintoro, M.T dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja pegawai*. Penerbit Gavamedia. Yogyakarta.

Busro Muhammad, 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Penerbit: Prenadamedia group, Jakarta.

Cahyani, Ervina; Mulyadi, Mulyadi. Pengaruh Kepemimpinan

dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Selatan II Kota Lubuklinggau. *Jurnal Interprof*, 2017, 3.1: 60-73.

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Edisi kedua: alfabeta. Bandung.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Edisi keempat. Alfabeta. Bandung

Fajrin, Istiqomah, Qodriani dan Susilo, Heru, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dengan motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Studi Kasus Pabrik Gula kebun Agung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61, No. 4:117-124

Hamali, Arif, Yusuf, 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. PT. Buku Seru. Bandung.

Handoko, Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua: BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

- Hasibuan, Melayu S P, 2016. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Dayat. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2020, 4.1: 22-32.
- UNO, Hamzah B. *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara, 2021.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet2*,: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. penerbit: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawaripi, Mikael, et al. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. 2017. PhD Thesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Nugroho, Lucky, and Dewi Eva Kiranti. "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Aparatur terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Barang Milik Negara." *Jurnal Sikap* 2.1 (2017): 20-34.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Siswanti, Yuni, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai*. Studi Kasus Bank Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.4, No. 1:110-117. Lampung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (pendekatan teoritik dan praktik untuk organisasi publik)*. Grava Media. Yogyakarta.
- Suryanto, Dasep. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2020, 8.1: 163-173.
- Sutrisno, Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Prenada media Group. Jakarta.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2020, 3.2: 156-165.

- Syaleh, Hariman. 2019. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita*, 2019, 4.2: 221-232.
- Thoha, Miftah, 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi kedua; PT. Raja Grafindo Persada. Yograkarta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi* edisi kedua, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Widiastuti, Ika. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2018, 4.3.