



Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan

Lanniari Hasibuan¹, Roni Artha Lumbantobing², Gusti Oloan Siregar³, Gusni Army Pasaribu⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. Lanniari.hsb@gmail.com

| ARTICLE INFO | ABSTRAK |
|--|--|
| Article history Received : Accepted : Published : | <p><i>Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</i></p> |

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|--|---|
| Kata Kunci: Motivasi kerja; Kepemimpinan; Beban Kerja; Kinerja. | <p><i>Problem this study is how influence job motivation on employee's performance. How influence leadership on employee's performance. How influence work load on employee's performance. How influence job motivation, leadership and work load on employee's performance. The purpose this study to determine and analyze the effect job motivation on employee's performance. Determine and analyze the effect leadership on employee's performance. Determine and analyze the effect work load on employee's performance. Determine and analyze the effect job motivation, leadership and work load on employee's performance. Sample in the study is 34 employee's. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results the study indicate job motivation variable has a positive and significant effect on employee's performance. Leadership variable has a positive and significant effect on employee's performance. Work load variable has a positive and significant effect on employee's performance. Job motivation, leadership and work load variable has a positive and significant effect on employee's performance.</i></p> |
| Keyword: Job motivation; Leadership; Work load; Performance. | |

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya di dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Siagian (2014:77), menyatakan melalui komunikasi para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bernaung, dan sebaliknya organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sejalan dengan itu pemerintah telah mengeluarkan beberapa regulasi yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi pelayanan pemerintah dalam mendorong pelayanan publik yang prima, seperti Surat Keputusan Menpan No. 81/1993 Tentang Peningkatan Pelayanan Publik, Instruksi Presiden No. 1/1995 tentang Peningkatan Mutu Pelayanan Bagi Masyarakat dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/7/M.PAN/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Meskipun telah banyak peraturan dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah dalam mendorong terciptanya pelayanan publik yang prima, namun secara umum kinerja pelayanan publik yang dihasilkan oleh organisasi publik di Indonesia relatif belum prima dan belum mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Kenyataan empirik membuktikan bahwa pelayanan publik yang diberikan pihak pemerintah maupun swasta saat ini terutama di Indonesia masih bersifat minta dilayani (*to be served*), sehingga banyak menimbulkan ketidakpuasan masyarakat tentang pelayanan yang diberikan.

Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja di Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan semakin dirasakan. Menurut Rivai (2009:88) kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris diatas, variabel yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hasil penelitian dari Abdullah et.al. (2013), Ali et.al (2016), Milka et.al (2015), Noviansyah (2011) dan Saeed et.al (2016), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Siagian (2014:77) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja. Dari data rekapitulasi absensi pegawai dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja pada Tahun 2020 mencapai 12% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja mencapai 15%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan masih tidak baik.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan adalah beban kerja. Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai untuk diselesaikan. Sementara Hasibuan (2014:88) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja seseorang menurut Mangkunegara (2009:77) sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Lebih lanjut, Mangkunegara (2009:78) mengemukakan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu: Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Hasil penelitian dari Muzammil (2014), dan Soesatyo (2014) keduanya menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja pada Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Melihat pada visi, misi, tugas pokok dan fungsi Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan maka dapat dilihat fenomena bahwa dalam

pengelolaan organisasi memiliki tantangan yang cukup berat. Sehingga dengan kondisi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Setelah melakukan observasi awal pada Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan dapat diperoleh gambaran kondisi nyata mengenai beban kerja pegawai diantaranya secara psikologis ada sebagian pegawai nampak mengalami kelelahan fisik maupun non fisik akibat beratnya beban kerja sehingga kondisi ini memberikan dampak pada keadaan mental dan psikologis pegawai yang cenderung melemah sebagai akibat dari beban kerja yang berat hingga diperlukan dorongan dari atasan agar beban kerja tersebut tidak sampai melemahkan semangat kerja pegawai.

Hal ini menyebabkan masalah beban kerja menarik untuk dikaji secara lebih mendalam, dimana kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan beban kerja tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Untuk mengungkap fenomena penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, maka penulis merujuk pada teori Sink (2009:129) menyatakan ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan *performanace* (kinerja) diantaranya adalah beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*) dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan adalah kepemimpinan. Penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011), Nisyak et.al (2016) dan Yazid et.al (2013), ketiganya menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk mencapai tujuan bersama, pegawai yang ada di Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan atasan di Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terhadap 10 orang pegawai, penulis menemukan 5 orang pegawai merasakan diperlakukan secara kurang adil, dan menunjukkan sikap kurang suka dengan beberapa bentuk kebijakan atasan serta perencanaan kerja dari atasan belum sepenuhnya dapat terserap oleh bawahan. Kondisi-kondisi tersebut menggambarkan atau merupakan fenomena terjadinya masalah kepemimpinan di Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Dessler (2012:77) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2009:87) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2009:87) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sementara Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Hasibuan (2014:65) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Siagian (2014:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Dessler (2012:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

Dean (2014:176) menyatakan beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Menurut Samsuddin (2009:129), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *over stress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 34 orang, dimana dan peneliti tidak disertakan sebagai populasi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Populasi Penelitian Berdasarkan Jabatan

| No | Keterangan/Jabatan | Jumlah (Orang) |
|----|--|----------------|
| 1 | Sub Bagian Tata Usaha | 5 |
| 2 | Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan | 14 |
| 2 | Seksi Perlindungan Hutan dan Pemberdayaan Masyarakat | 15 |
| | Jumlah | 34 |

Sumber : Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 34 orang pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan

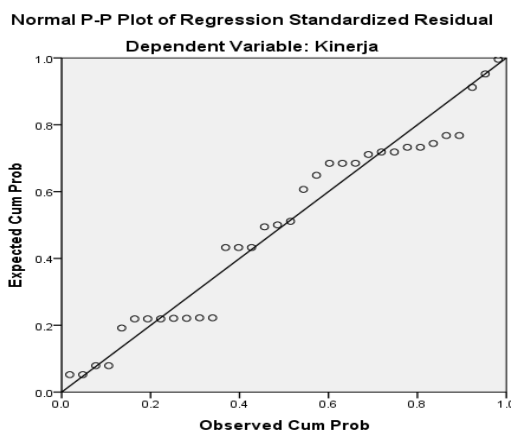
Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Jabatan

| No | Keterangan/Jabatan | Jumlah (Orang) |
|----|--|----------------|
| 1 | Sub Bagian Tata Usaha | 5 |
| 2 | Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan | 14 |
| 2 | Seksi Perlindungan Hutan dan Pemberdayaan Masyarakat | 15 |
| | Jumlah | 34 |

Sumber : Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan, 2021

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan

dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Duwi Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi kerja | 0.769 | 1.300 |
| Kepemimpinan | 0.766 | 1.306 |
| Beban kerja | 0.925 | 1.081 |

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.769, 0.766, 0.925; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.300, 1.306, 1.081, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Duwi Priyatno (2012:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara

residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut; $1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi; $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan. $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi..

Tabel 4. Uji Autokorelasi

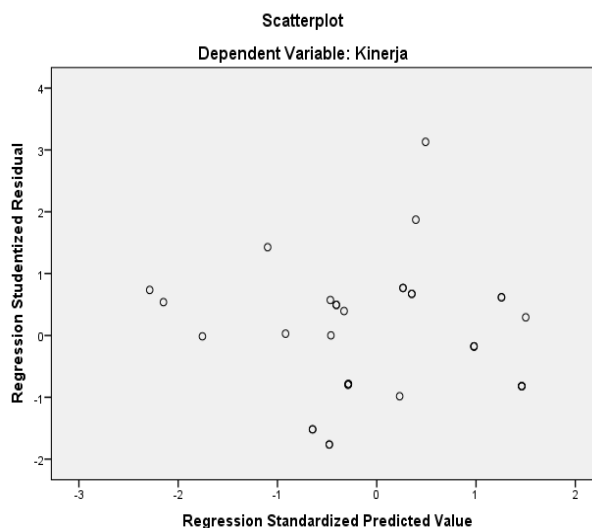
| Model | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change | Durbin-Watson |
|-------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | F Change | df1 | df2 | | |
| 1 | .636 | 17.464 | 3 | 30 | .000 | 2.103 |

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.103, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Duwi Priyatno (2012:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam evaluasi data ini peneliti akan melihat model persamaan regresi berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama,

dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22.00.

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.956 | 5.388 | | 1.105 | .278 |
| Motivasi kerja | .364 | .098 | .466 | 3.710 | .001 |
| Kepemimpinan | .318 | .120 | .334 | 2.654 | .013 |
| Beban kerja | .184 | .082 | .258 | 2.252 | .032 |

Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut::

$$Y = 5.956 + 0.364X_1 + 0.318X_2 + 0.184X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan

- Nilai kinerja pegawai sebesar 5.956, yang mana nilai dari variabel dari variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja diabaikan.
- Nilai koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.364, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan.
- Nilai koefisien regresi X_2 (kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0.318, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan.
- Nilai koefisien regresi X_3 (beban kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.184, hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.956 | 5.388 | | 1.105 | .278 |
| Motivasi kerja | .364 | .098 | .466 | 3.710 | .001 |

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.710. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.710 > 2.036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 0.466 atau 46.60%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Abdullah et.al. (2013), Ali et.al (2016), Milka et.al (2015), Noviansyah (2011) dan Saeed et.al (2016), kesemuanya menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja pegawai dalam bekerja itu tinggi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja pegawai dalam bekerja menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.956 | 5.388 | | 1.105 | .278 |
| Kepemimpinan | .318 | .120 | .334 | 2.654 | .013 |

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.654. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.654 > 2.036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.013 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 0.334 atau 33.40%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Agus Marimin (2011), Nisyak et.al (2016) dan Yazid et.al (2013), kesemuanya menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya kepemimpinan pegawai baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan pegawai menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 8. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.956 | 5.388 | | 1.105 | .278 |
| Beban kerja | .184 | .082 | .258 | 2.252 | .032 |

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.252. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.252 > 2.036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.032 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel beban kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan. Besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 0.294 atau 29.40%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Muzammil (2014), dan Soesaty (2014) keduanya menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya beban kerja pegawai yang tinggi dan dapat diselesaikan dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika beban kerja pegawai yang rendah, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan digunakan uji-F.

Tabel 9. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 174.157 | 3 | 58.052 | 17.464 | .000 ^a |
| | Residual | 99.725 | 30 | 3.324 | | |
| | Total | 273.882 | 33 | | | |

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.464. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 5 atau $34 - 4 = 30$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.230. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.464 > 3.330$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan.

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 10. Uji Determinasi

| Model summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .797 ^a | .636 | .599 | 1.82323 |

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.636. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 63.60%, sedangkan sisanya sebesar 36.40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan dapat diterangkan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan beban kerja sebesar 63.60%, sedangkan sisanya sebesar 36.40% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut; Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan. Variabel motivasi, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Angkola Kabupaten Tapanuli Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta

Benardin, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta

- Cascio, Wayne F., (2009) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, edition, New York, McGraw Hill
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2009). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- David, Fred, R. (2014). *Manajemen Strategik: Konsep dan Kasus*. Edisi ke 9. Jakarta. Salemba Empat
- Dean, J. W., Brandes, P., dan Dharwadkar, R (2014). *Organizational cynicism*. *The Academy of Management Review*, 23(2).
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan*, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Judge,T.A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2011). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalsasi*, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor
- Wibawa, I. G. K. Arya. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Wignosubroto

Jurnal :

- Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Akuntansi*, Volume 2, No. 1, November 2012
- Agus Marimin (2011), *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.3 No.16
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). *Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu*. *International Journal of Education and Social Science* Vol. 3 No. 1; January 2016
- Milka, W., Michael, K., dan Tanui, T. (2015). *Effect of Extrinsic Motivation on Employee Performance in Medium Class Hotels in Kisumu City, Kenya*. *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.7.
- Muzammil, Aidil (2014). *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*

- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016.* STIESIA
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18.*
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter). Vol. 5, No.7; February 2016*
- Soesatyo dan Kusuma (2014) “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2*
- Yazid, Musnadi dan Chan, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0199. pp. 78-87*