

# Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Riau

Loveana Syaifora<sup>1\*</sup>

## INFO ARTIKEL

### Penulis:

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Pekanbaru, Indonesia

### \*E-mail:

loveana.syaifora@gmail.com

### Untuk mengutip artikel ini:

Syaifora L 2019, 'Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada pm� riau', Jurnal Ekonomi KIAM, vol. 30, no. 2, hal. 77-82.

### Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

### E-mail:

kiat@journal.uir.ac.id

### Di bawah lisensi:

Creative Commons Attribute-ShareAlike 4.0 International Licence

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 148 karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau yang menggunakan Sampel Sensus. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen dan motivasi terhadap variabel mediasi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program SPSS 21 for windows. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap motivasi, kepemimpinan memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung, motivasi memiliki peran mediasi positif pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Perbaikan kepemimpinan direkomendasikan untuk mengoptimalkan kinerja dan motivasi karyawan.

*This study aimed to examine and analyze the influence of leadership on performance with motivation as intervening variable. The study was conducted in Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. The data used consist of primary and secondary data. Data were collected by using questionnaires that given to 148 employees of Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau that used Census Sample. Descriptive analysis method is used to describe the characteristics of respondents and the research hypotheses by using relevant statistical tests. Variables used are leadership as independent variable, performance as dependent variable and motivation to intervening or mediation variable. Analyzer used is path analysis by using program of SPSS 21 for windows. The results of this study conclude that leadership has a direct influence significantly on motivation, leadership has a direct influence significantly on performance, and motivation have a significant effect on performance. Indirectly, motivation has positive mediation role on the influence of leadership on performance. The improvement of leadership are recommended in order to optimize employee performance and motivation.*

**Katakunci:** Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi

## 1. Pendahuluan

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung kepada kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan karena pegawai merupakan unsur organisasi terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya memiliki kinerja yang rendah. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kesuksesan suatu program kerja. Hal ini dapat disadari oleh seluruh pihak, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan dalam mencapai suatu program kerja, serta diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Melihat begitu pentingnya peran seseorang pegawai dalam kelangsungan hidup sebuah instansi, maka hendaknya manajemen sumber daya manusia

harus meningkatkan kualitas dan perhatian terhadap pegawainya. Sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan sesuai yang diharapkan instansi. Peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi itu memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dan strategis. Hal ini dapat dilihat dari dari upaya-upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kinerja instansi itu sendiri disamping peningkatan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam pencapaian tujuan instansi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa, dan dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang berdasarkan sistem unjuk kerja (performance appraisal) sejak tanggal 1 Januari 2014, dinyatakan tidak berlaku lagi. Sebagai gantinya, pemerintah sejak kemarin sudah memberlakukan sistem penilaian kinerja yang disebut Sasaran Kerja PNS (SKP). Melalui metode ini, penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik akan menggabungkan antara penilaian SKP PNS dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu SKP dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%.

Penilaian kinerja pegawai telah dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Hasil penilaian kinerja pegawai menunjukkan masih banyak pegawai yang memiliki kinerja kurang baik dan butuh perhatian pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut agar dapat optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penilaian kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dari tahun 2014-2018 terhadap pegawainya menunjukkan rata-rata pegawai masih cukup baik. Terlihat dari tahun 2014-2018 mengalami fluktuasi, Maka dari itu, perlu perhatian terhadap indikator penilaian kinerja agar hasil penilaian kinerja lebih baik lagi sesuai dengan kemampuan dari pegawai secara riil dalam pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab. Dari penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP diketahui bahwa pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau memiliki kinerja yang cukup baik. Pegawai yang memiliki semangat untuk bekerja yang tinggi dan gigih dalam mengerjakan tugasnya otomatis pegawai tersebut telah memiliki motivasi kerja yang baik dalam dirinya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai yang telah memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, tidak terlihat unsur keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, menghasilkan ide-ide baru, kreatif dan memiliki kreativitas karena pada awalnya yang mereka butuhkan seperti imbalan yang layak, rasa aman, penghargaan terhadap pekerjaan sudah dipenuhi oleh pihak manajemen sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah, cenderung berfikir pekerjaannya adalah hal yang membosankan sehingga ia tidak ikhlas bekerja, tidak fokus dalam bekerja sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja dan tidak peduli dengan pekerjaan yang harus dikerjakannya. Ini berakibat tujuan dari instansi tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terdapat fenomena sebagai berikut.

- 1) Terkait dengan kondisi kerja, dimana kondisi kerja dinilai kurang kondusif karena bertempat di pusat keramaian sehingga keamanan kerja bagi pegawai kurang kondusif.
- 2) Jumlah pengaman yang dinilai masih kurang menyebabkan sebagian pegawai merasa kurang untuk bekerja.
- 3) Selain itu status pegawai, dimana masih banyak pegawai yang berstatus honorer sehingga motivasi mereka untuk bekerja menjadi lebih tinggi dibandingkan pegawai tetap. Pegawai termotivasi bekerja agar status pegawai honor dapat menjadi pegawai PNS.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin melihat sejauh mana tingkat kepemimpinan yang didukung motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Untuk itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PMD Riau". Adapun perumusan masalah adalah:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau?
- 4) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau?

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi, kemudian kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.

## 2. Telaah Pustaka

### 2.1. Kinerja

Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kemudian menurut Gibson (2009) kinerja dinyatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang ditetapkan tercapai. Dan Dessler (2010) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara

nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pendapat yang hampir serupa mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dikemukakan Armstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2016), yaitu kinerja dipengaruhi oleh Personal factors, Leadership factors, Team factors, System factors, dan Contextual factors. Personal factors ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Leadership factors ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan pemimpin. Team factors ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. System factors ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Contextual factors ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dilakukan manajer dan team leader. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu, tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Kegiatan penilaian kerja adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut (Dessler, 2010) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Rivai (2011) menyampaikan bahwa ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Adapun indikator tersebut adalah:

- 1) Kualitas. Indikator kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.
- 2) Kuantitas. Indikator kuantitas ini terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
- 3) Tanggung jawab. Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
- 4) Kemampuan bekerja sama. Mampu bekerja sama dengan rekan sekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- 5) Inisiatif. Kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

## 2.2. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Wibowo (2016) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Kemudian menurut Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berasal dari karyawan. (Sutrisno, 2013). Faktor intrinsik yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Kemudian menurut Syahyuti (2010) Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu:

- 1) Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.
- 2) Semangat kerja, mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif, merupakan kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri,
- 4) Kreatifitas, merupakan kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan

suatu yang baru.

- 5) Perasaan ingin memenuhi kewajiban terhadap pekerjaan
- 6) Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### 2.3. Kepemimpinan

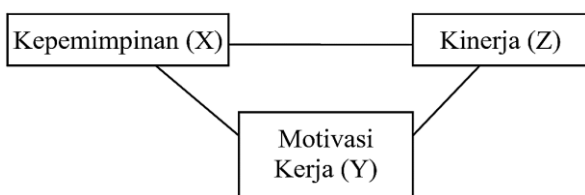
Dubrin (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nasution (2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Menurut Sulistyani (2011) terdapat beberapa sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu:

- 1) Memiliki kemampuan dalam merumuskan visi dan misi secara efektif.
- 2) Menunjukkan teladan sikap dan tindakan yang produktif.
- 3) Bisa menyatukan seluruh potensi yang dimiliki bawahan.
- 4) Mampu mempersatukan perbedaan yang ada di tempat kerja.
- 5) Mendorong bawahan untuk terus mengembangkan kapasitas individu.
- 6) Menyeimbangkan pikiran dan perasaan ketika ada permasalahan kerja.
- 7) Mampu memahami perasaan dan permasalahan bawahan.

### 2.4. Kerangka penelitian



**Gambar 1.** Kerangka penelitian

**Sumber:** Sedarmayanti (2011), Siagian (2014), Salutondok (2015), Habba (2017)

### 2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah serta konsep teori yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.
- 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.
- 4) Kepemimpinan berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau yang terletak di Jalan Soebrantas Pekanbaru

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau yang berjumlah 148 pegawai. Untuk sampel menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau.

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat dibuat dua persamaan struktural yaitu:

$$Y = \rho_{xy} X + \varepsilon_1 \quad (1)$$

$$Z = \rho_{xz} X + \rho_{yz} Y + \varepsilon_2 \quad (2)$$

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 4.1. Uji Validitas dan uji reabilitas

Untuk uji validitas nilai r hitung berkisar antara 0,536 sampai 0,847. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung  $\geq$  dari nilai r tabel (0,161) maka dapat disimpulkan seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid. Kemudian dari hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

#### 4.2. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi

Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Riau. Diperoleh ttabel sebesar 1,976. Dengan demikian kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung} (4,823) > t_{tabel} (1,976)$  dan Signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Jadi hasil ini menyatakan bahwa "kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja"

dapat “diterima”.

#### 4.3. *Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja*

Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Riau. Diperoleh t tabel sebesar 1,976. Dengan demikian kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung} (6,357) > t_{tabel} (1,976)$  dan Signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

#### 4.4. *Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja*

Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Diperoleh t tabel sebesar 1,976. Dengan demikian motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,357) > t_{tabel} (1,976)$  dan signifikansi  $(0,001) < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

#### 4.5. *Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi*

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Karena  $t_{hitung} = 2,922$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yaitu 1,976 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,02, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi kepemimpinan terhadap kinerja.

#### 4.6. *Kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi*

Berdasarkan hasil pengujian struktur 1 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,420. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi adalah sebesar 42%, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Berdasarkan hasil pengujian struktur 2 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,485. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi adalah sebesar 48,5%, sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 di atas maka dapat diketahui ketepatan model path dalam penelitian ini dengan persamaan:

$$\begin{aligned} R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,420) (1 - 0,485) \\ &= 1 - (0,580) (0,515) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 1 - 0,2987 \\ &= 0,7013 = 0,70 \end{aligned}$$

Diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,70. Artinya adalah bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari variabel yang diteliti adalah sebesar 70% dan sisanya sebesar 30 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

## 5. **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Hal ini berarti apabila kepemimpinan dari suatu pemimpin meningkat maka motivasi kerja pegawai akan meningkat juga, hal ini berarti apabila pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang tinggi maka secara otomatis akan meningkatkan motivasi pegawai tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan akan mencapai hasil yang optimal.
- 2) Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Hal ini dikarenakan oleh peran kepemimpinan yang akan memberikan dampak dan mempunyai pengaruh yang positif dalam mengubah, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam proses pencapaian hasil yang optimal.
- 3) Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Hal ini dikarenakan oleh rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik dan memberikan penghargaan terhadap prestasi mampu memotivasi pegawai untuk bekerja maksimal untuk instansi.
- 4) Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau melalui motivasi kerja. Hal ini berarti motivasi kerja mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dimana saat pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang tinggi dan didukung oleh motivasi kerja yang kuat maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

## 6. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan bahan masukan untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau sebagai berikut:

- 1) Dari hasil penelitian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau yaitu dimana pegawai belum maksimal berkerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok. Hal ini diperlukan ketegasan dari pimpinan instansi untuk membe-

rikan arahan kepada pegawai yang diberikan tugas kelompok agar dapat bekerja sama sehingga memberikan hasil yang baik terhadap instansi.

- 2) Dari hasil penelitian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau yaitu perlakuan yang adil dari instansi. Disarankan kepada instansi agar dalam memberikan pekerjaan maupun hal yang lainnya (bonus atau insentif) harus adil dan tepat sasaran serta bersikap transparansi tanpa ada unsur KKN sehingga pegawai dapat bekerja maksimal.

- 3) Dari hasil penelitian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau yaitu untuk pimpinan masih belum bisa menyatukan seluruh potensi yang dimiliki bawahan. Hal ini perlu diperhatikan dengan menyatunya seluruh potensi bawahan maka instansi akan mampu mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien maka diharapkan Pimpinan dan pihak instansi sebaiknya lebih memperhatikan potensi yang dimiliki pegawai.

## Referensi

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2015. *Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua*. Prenada Media. Jakarta.
- Gibson et al. 2009. *Organisasi edisi kelima*. Erlangga. Jakarta.
- Habba, Dahlan. 2017. *The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit*. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*. Vol. 7. April, p. 52-64
- Hasibuan, Melayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nasution, Mulia, 2009. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan Edisi Revisi*. Djambatan. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Salutondok, Yohanis. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. *Jurnal EMBA*. Vol.3. September, p. 849-862
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial (online)*. Diakses dari <http://syahyutivariabel.blogspot.com>
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajawali Pers. Jakarta.