

## Analisis Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar

Agus Rianto

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, motivation and job satisfaction both simultaneously and partially on the performance of the State Civil Apparatus in Sukorejo District, Blitar City. Types of expanatiry research, technical analysis of multiple linear regression data.*

*The results of the study show that there is no positive influence and significant Transformational Leadership on the Performance of State Civil Apparatus in Sukorejo District, Blitar City. There is a positive and significant influence on the motivation of the State Civil Apparatus in Sukorejo District, Blitar City. There is a positive and significant influence of Job Satisfaction on the State Civil Apparatus in Sukorejo District, Blitar City. There is a positive and significant influence of Transformational Leadership, Motivation and Job Satisfaction simultaneously on the Performance of the State Civil Apparatus in Sukorejo District, Blitar City*

**Keywords:** Transformational Leadership, Motivation, Job Satisfaction, Performance

### Latar Belakang

Latar Belakang Masalah Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi kinerja Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah professionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (good governance), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran Aparatur Sipil Negara Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Kinerja karyawan yang baik, sangat didukung dari sikap pimpinan mereka. Handoko (2009) menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Suparmi (2010) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan merupakan faktor terbesar dalam mempengaruhi seorang

pegawai atau karyawan. Kesuma (2007) kinerja karyawan merupakan Hasil kerja pegawai selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Mangkunegara (2012) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zainur (2010) mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Peningkatan kinerja di lingkungan Aparatur Sipil Negara Kecamatan Sukorejo Kota Blitar yang tidak hanya mengacu pada peraturan tetapi juga pada kemampuan individu maupun kemampuan organisasi untuk mengembangkan karir pegawainya, sehingga pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda. Disamping itu karyawan akan merasa siap menempati posisi yang baru demi peningkatan kinerja dan jenjang karier. Pertanggungjawaban kinerja karyawan diukur berjenjang antara atasan dan bawahan

dengan menggunakan indikator-indikator misalnya dengan Sasaran Kinerja Pegawai yang dikombinasikan dengan DP3 yang dipergunakan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja pegawai.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Definisi kepemimpinan, menurut Terry (Kartono 1998) Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Menurut Ordway Teod dalam bukunya "The Art Of Leadership" (Kartono 1998). Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Young dalam Kartono (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus

### **Motivasi**

Motivasi dinyatakan oleh Mitchell dalam Winardi (2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Gary Dessler (2004) dinyatakan banyak telaah yang memperlihatkan bahwa orang lebih setia kepada pekerjaan mereka bila partisipasi mereka dihargai dan didorong. Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasti, motivasi dapat dikaitkan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu yang esensial dalam menunjang kinerja pegawai dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi

### **Kepuasan Kerja**

Steve M. Jex (2002 : 131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "*tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.*" Bagi Jex, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

### **Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Kinerja adalah merupakan bagian dari penilaian organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi dan jasa. Informasi tentang kinerja karyawan merupakan suatu keharusan untuk diketahui standart pengukuran capaian hasilnya. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja karyawan dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

### **Metodologi**

#### **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *explanatory research* dengan metode survey. Kerlenger (2001:98) mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sample yang diambil dari dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variable sosiologi dan psikologis.

#### **Waktu dan Tempat Penelitian**

*Subyek* pada penelitian ini adalah di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar, subyek penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria tertentu, menurut Sugiyono (2012:115)

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Kecamatan Sukorejo dipilih juga karena memenuhi kriteria bahwa, variabel-variabel yang diteliti baik variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara di kecamatan Sukorejo Kota Blitar terdapat pada subyek penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Populasi menurut Ridwan (2005) adalah "Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Kecamatan Sukorejo Kota Blitar sejumlah 30 pegawai dan pegawai kelurahan sejumlah 21 pegawai. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah *total sampling* sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sample penelitian.

### Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa variabel dependen (terikat) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Adapun variabel independen (bebas) sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent.

Pada penelitian ini variabel dependent atau variabel terikat adalah kinerja yang disimbulkan dengan variabel Y. Sedangkan variabel bebas atau independent adalah kepemimpinan transformasional (X1), Motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3).

### Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Setelah teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menentukan definisi atau pengertian variabel baik dalam tataran konsep maupun operasional yang digunakan dalam menyusun instrumen penelitian. Secara konseptual dan operasional variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini diterjemahkan berdasarkan landasan teoritis dan empiris sebagai berikut :

- a. Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)  
Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Koesmono,2005:28). Variabel kinerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan dengan menggunakan 3 (indikator) yang diadopsi dari Meija yaitu:

- a. Kualitas kerja: pelaksanaan pekerjaan dengan cepat dan tepat, keterampilan yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan,karyawan berhati-hati dalam pekerjaan;
- b. Kuantitas kerja: karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, karyawan tidak keberatan diberi tambahan tugas, karyawan tidak keberatan di beri tambahan tugas, karyawan tidak keberatan tugas lembur.
- c. Kemampuan dalam kerja sama: adanya kesetia kawan dan saling membantu dalam bekerja, karyawan berkerja sama dengan atasan.
- b. Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)  
Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)  
Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi.
- c. Motivasi (X<sub>2</sub>)  
Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja
- d. Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)  
Kepuasan kerja karyawan adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya

### Tehnik Pengumpulan Data

#### Sumber Data

Data utama yang digunakan oleh peneliti adalah data primer. Nasution (2009) menyatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer penulis dapatkan melalui kuisisioner terkait dengan variabel penelitian. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2014). Adapun untuk memperoleh gambaran umum terkait dengan object penelitian sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder berupa dokumen, wawancara tidak terstruktur, file dan informasi dari web.

**Sumber Data**

Data diperoleh melalui quisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan terkait variabel yang diteliti yang didasarkan pada definisi konsep dan operasional. Setiap butir pertanyaan diberikan kemungkinan jawaban dengan menggunakan skala linkert. Skala ini memungkinkan responden untuk memberikan tanggapan terhadap butir-butir pertanyaan yang diberikan mulai dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sampai sangat setuju. Unyuk pertanyaan yang bersifat positif nilai skala 1-5, sedangkan untuk pertanyaan yang bersifat negatif pada urutan tanggapan tersebut nilai skala 5-1. Terdapat 4 (empat) instrument yang digunakan sesuai dengan jumlah variabel yang diteliti.

**Teknik Analisa Data**

Analisis data dalam pembahasan ini menggunakan statistik dengan bantuan program *SPSS for windows* (Priyatno, 2009:1) yang terdiri dari:

**1. Uji Kualitas data**

**a. Validitas**

Untuk mengukur validitas setiap instrumen yang akan digunakan, peneliti menggunakan rumus korelasi dengan mengkorelasikan antara jawaban setiap butir soal tiap instrumen dengan jumlah perolehan skor stiap instrumen dengan bantuan SPSS For Windows Versi 15.

**b. Reliabilitas**

Untuk mengukur reliabilitas setiap instrumen yang akan digunakan, peneliti menggunakan rumus reliabilitas (alpa chronbach) dengan jawaban setiap butir soal tiap instrumen dengan bantuan SPSS For Windows Versi 15. Perhitungan menunjukkan bahwa alpha yang diperoleh lebih besar dari 0.05 sehingga semua dinyatakan reliabel.

**2. Teknis Analisa**

Setelah data penelitian diperoleh, sebelum melakukan analisa regersi, peneliti melakukan analis deskriptif dan uji asumsi klasik sebagai prasyarat mutlak diterapkannya analisis regresi.

**1. Analisis Deskriptif**

Analisa Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan masing-masing variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat serta karakteristik responden (Sugiyono, 2015). Analisa ini dilakukan dengan mengolah skor jawaban masing - masing responden dengan mencari rata-rata skor untuk masing-masing pertanyaan kemudian diinterpretasikan. Untuk mengetahui dan menginterpretasi kondisi jawaban masing-masing variabel peneliti membuat tabel kriteria dengan rentang nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2

Kriteria Analisa Deskripttif

No	Rentang Nilai Rerata	Predikat
1	1-1.8	Sangat rendah
2	1.8-2.6	Rendah
3	2.6-3.4	Sedang
4	3.4-4.2	Tinggi
5	4.2-5	Sangat Tinggi

Sumber : *Lismana (2014)*

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang diterapkan oleh peneliti meliputi :

**a. Uji Normalitas Data**

Salah satu syarat analisis regresi adalah data yang dianalisa harus berdistribusi normal. Untuk mengetahui normalitas distribusi data setiap variabel dilakukan dengan menggunakan uji kolomogorov smirnov melalui bantuan program SPSS For Windows Versi 15.00.

**b. Uji Linieritas Data**

Data yang akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier adalah data yang dianalisa harus linier. Hal ini disebabkan karena analisis regresi digunakan untuk meramalkan data yang bersifat konstan. Untuk mengetahui linieritas data peneliti menggunakan nilai deviation of linierity

dengan asumsi koefisien > 0.05.

- c. Uji Autokorelasi  
Autokorelasi juga merupakan merupakan salah satu prasyarat analisis regresi. Dalam penelitian ini, autokorelasi menggunakan angka koefisien durbin watson. Asumsi yang digunakan bila koefisien durbin watson lebih besar dari DU dan lebih besar dari 4-DU (DU<DW<4-DU).
- d. Uji Multikolinieritas  
Multikolinieritas adalah suatu kondisi terjadinya korelasi satu atau lebih variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Untuk menguji asumsi ini, peneliti menggunakan nilai VIF output dari program SPSS For Windows Versi 15. Nilai VIF setiap variabel tidak boleh melebihi 10.
- e. Uji Heteroskedastisitas  
Varian variabel independent tidak boleh berpengaruh terhadap varian variabel dependent. Kejadian ini dinamakan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya kejadian ini, peneliti menggunakan uji spearman dengan bantuan SPSS.

**3. Uji Regresi**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas, pada awalnya regresi berganda dikembangkan oleh ahli ekonometrik untuk meramalkan akibat-akibat dari aktivitasaktivitas ekonomi pada berbagai segmen ekonomi (Sujanto, 2009), sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan berikut:

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

- Y = kinerja PNS
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = kepemimpinan transformasional

- X<sub>2</sub> = motivasi
- X<sub>3</sub> = kepuasan kerja
- e = error

1. Uji Simultan (uji F)

Merupakan perhitungan untuk menguji kemampuan seluruh variabel (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) secara bersama-sama untuk menjelaskan perilaku variabel dependen (Y).

2. Uji Parsial (uji t)

Tujuan uji t adalah untuk membandingkan atau membedakan apaah kedua variabel bebas tersebut sama atau berbeda. Riduwan dan Sunarto (2014:126) Pengujian yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi secara individual antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Analisis Data**

**Uji Validitas Data**

Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Pada penelitian ini diketahui pearson correlation dari setiap item pertanyaan\ n implementasi Karismatik, Pengaruh Idealis, Motivasi Inspirasi, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Individu dilihat dari perhitungan SPSS mempunyai nilai diatas 0,3 maka dapat dikatakan setiap pertanyaan tesebut dinyatakan Valid (sahih). Berikut daftar tabel Uji Validitas sesuai dengan perhitungan dalam penelitian ini sebagai mana tertera dalam tabel 4.4

Hasil Uji Validitas (X1) Kepemimpinan Transformasional

No	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Keterangan
1	X.1.1	0,64	Valid
2	X.1.2	0,38	Valid
3	X.1.3	0,43	Valid
4	X.1.4	0,59	Valid
5	X.1.5	0.35	Valid
6	X.1.6	0,38	Valid
7	X.1.7	0,54	Valid
8	X.1.8	0,39	Valid
9	X.1.9	0,37	Valid
10	X.1.10	0,43	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Uji Validitas Motivasi

Pada penelitian ini diketahui pearson correlation dari setiap item pertanyaan implementasi Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman dilihat dari perhitungan SPSS mempunyai nilai diatas 0,3 maka dapat dikatakan setiap pertanyaan tersebut dinyatakan Valid (sahih). Berikut daftar tabel Uji Validitas sesuai dengan perhitungan dalam penelitian ini sebagai mana tertera dalam tabel 4.5

Hasil Uji Validitas (X2) Motivasi

No	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Keterangan
1	X2.1	0,40,	Valid
2	X2.2	0,33	Valid
3	X2.3	0,42	Valid
4	X2.4	0,47	Valid
5	X2.5	0,59	Valid
6	X2.6	0,67	Valid
7	X2.7	0,60	Valid
8	X2.8	0,74	Valid
9	X2.9	0,81	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini diketahui pearson correlation dari setiap item pertanyaan Kompensasi, Kondisi Kerja, Sistem administrasi, Kebijakan Perusahaan dan kesempatan untuk berkembang dilihat dari perhitungan SPSS mempunyai nilai diatas 0,3 maka dapat dikatakan setiap pertanyaan tersebut dinyatakan Valid (sahih). Berikut daftar tabel Uji Validitas sesuai dengan perhitungan dalam penelitian ini sebagai mana tertera dalam tabel 4.6

Hasil Uji Validitas (X3) Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Keterangan
1	X3.1	0,37	Valid
2	X3.2	0,46	Valid
3	X3.3	0,48	Valid
4	X3.4	0,37	Valid
5	X3.5	0,33	Valid
6	X3.6	0,46	Valid
7	X3.7	0,42	Valid
8	X3.8	0,53	Valid
9	X3.9	0,59	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Uji Validitas Kinerja

Setiap item pertanyaan Kinerja Aparatur Sipil Negara yaitu Kualitas kerja, kuantitas kerja dan kemampuan dalam kerja sama dadi nilai pearson Correlation mempunyai nilai diatas 0,3. Hasil perhitungan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini : Hasil Uji Validitas (Y) Kinerja Aparatur Sipil Negara

No	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Keterangan
1	Y.1	0,59	Valid
2	Y.2	0,55	Valid
3	Y.3	0,57	Valid
4	Y.4	0,63	Valid
5	Y.5	0,76	Valid
6	Y.6	0,71	Valid
7	Y.7	0,44	Valid
8	Y.8	0,44	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018

Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas Kepemimpinan Transformatasional

Realibilitas untuk Kepemimpinan Transformatasional (X1) menunjukkan nilai diatas 0,6 yaitu 0,804 artinya menunjukkan bahwa alat tersebut dapat dipercaya memiliki konsistensi dan kemantapan serta mempunyai Realibilitas tinggi dalam mengukur variabel Kepemimpinan transformatasional

Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan Transformatasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	4

Uji Realibilitas Motivasi

Realibilitas untuk Motivasi (X2) menunjukkan nilai diatas 0,6 yaitu 0,730 artinya menunjukkan bahwa alat tersebut dapat dipercaya memiliki konsistensi dan kemantapan serta mempunyai Realibilitas tinggi dalam mengukur variabel Motivasi

Hasil Uji Realibilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Uji Realibilitas Kepuasan Kerja

Realibilitas untuk Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan nilai diatas 0,6 yaitu 0,784 artinya menunjukkan bahwa alat tersebut dapat dipercaya memiliki konsistensi dan kemantapan serta mempunyai realibilitas tinggi dalam mengukur variabel Kepuasan Kerja

Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	9

Uji Realibilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara

Realibilitas untuk Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) menunjukkan nilai diatas 0,6 yaitu 0,821 artinya menunjukkan bahwa alat tersebut dapat dipercaya memiliki konsistensi dan kemantapan serta mempunyai Realibilitas tinggi dalam mengukur variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil Uji Realibilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	9

**Analisa Regresi**

**Uji Asumsi Klasik**

Tujuan Uji Asumsi Klalsik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang di dapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji yang harus dilaksanakan adalah uji Multikolineritas, Auto Korelasi heteroskedastisitas, Uji Normalitas, dan Uji Multikolineritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, sedangkan pengujian dapat dilakukan dengan melihat VIF dan angka *tolerance*, jika VIF < 10 dan angka *tolerance* mendekati 1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolineritas. Dilihat dari hasil perhitungan pada tabel, diketahui nilai dari VIF di sekitar angka 1, dan nilai *tolerance* mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas, atau dapat dikatakan tidak ada hubungan antar variabel bebas. (Ghozali, 2009:95)

**Uji Multikolineritas Value Inflation Factor (VIF)**

Varibel	Nilai VIF	KETERANGAN
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1,307	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel penjelas
Motivasi (X2)	1,831	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel penjelas
Kepuasan Kerja (X3)	1,802	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel penjelas

Sumber data primer diolah 2018

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja (X1, X2 dan X3) tidak terjadi multikolineritas dengan ditunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mendekati 1.

**Uji Asumsi Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara vaiabel dependen tidak berhubungan dengan nilai dari variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau sesudahnya.

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW), jika angka DW sebesar < 1 maka ada autokorelasi, jika antara 1,10 -1,54 maka tanpa kesimpulan, jika antara 1,55 – 2,46 tidak ada autokorelasi, jika 2,47 – 2,9 tanpa kesimpulan dan jika > 2,9 ada autokorelasi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Adanya suatu autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar dari regresi berganda. Artinya jika ada autokorelasi maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat.

Untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. (Ghozali, 2009:99). Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih. Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi :

**Uji Autokorelasi**

dl	Du	4-dl	4-du	dw	Interprestasi
1,388	1,721	2,612	2,79	2,321	Tidak ada autokorelasi

Sumber data primer diolah 2018

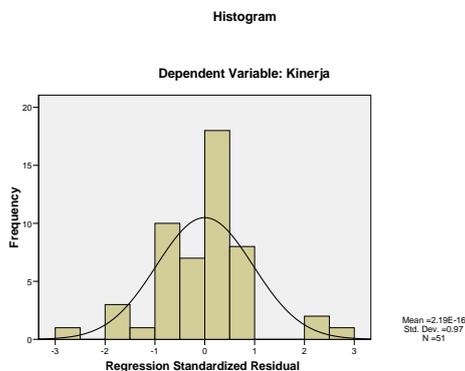
Dengan demikian tidak ada korelasi serial, sehingga variabel tersebut independen (tidak terjadi autokorelasi) yang ditunjukkan dengan  $du < dw < 4-du$  ( $1,721 < 2,321 < 2,279$ ).

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variance gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Dalam regresi salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa *variance* dari residual dari satu observasi ke observasi yang lain tidak memiliki pola tertentu. Jika ada pola tertentu, seperti titik titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Apabila titik-titik tidak berpola dan berpencar, maka tidak terjadi heterokedastisitas.(Ghozali, 2009).

**Uji Asumsi Normalitas**

Hasil Uji Normalitas pada regresi ini dapat dilihat pada grafik histogram maupun grafik normal P-Plot of regression standardised residual. Grafik histogram memberikan pola normal, pada grafik normal plot dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat menjadi model regresi memiliki distribusi data normal atau mendekati normal seperti tertera dalam gambar dibawah ini :

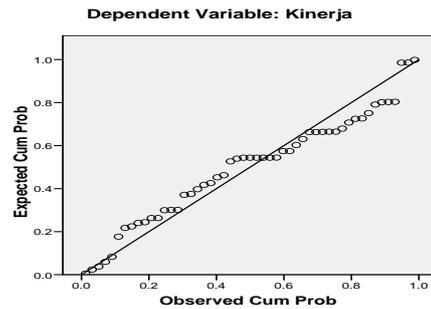


Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan

menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data dikatakan mempunyai distribusi normal jika mempunyai *Asymptotic significance*  $> 0,05$ . Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

**Grafik Normal P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Koefisien Regresi**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, Kinerja (Y) di pengaruhi oleh Kepemimpinan Transformatasional (X1), motivasi (X2) dan kepuasan (X3), uji hipotesis yang digunakan adalah uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis serempak (uji F) dan R square. Adapun hasil dari pengolahan sebagai berikut :

1. Koefisiensi Determinasi (R2)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810(a)	,656	,634	2,40390

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K. Transformatasional, Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja

dari tabel diatas dapat dilihat koefisien determinasi (R square) adalah 0,656 penjelasan bahwa R square 0,656 sama dengan 65,6 %. Artinya variabel bebas Kepemimpinan Transformatasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 65,6 % sisanya sebesar 34,4 % dipengaruhi variabel lain di luar model regresi ini.

2. Uji Determinasi parsial (r2)

Tujuanya untuk melihat seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga variabel Kepemimpinan Transformatasional,

Motivasi dan Kepuasan Kerja bersama-sama dapat menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara seperti tertera pada tabel dibawah ini.

**Annova**

Mo del	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	518,086	3	172,695	29,885	,000(a)
Residual	271,600	47	5,779		
Total	789,686	50			

a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K. Transformasional, Motivasi  
 b Dependent Variable: Kinerja

artinya bahwa nilai signifikansi pada tabel diatas adalah 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, sedangkan nilai signifikan memperoleh 0,00 lebih kecil dari 0.05.

berdasarkan penjelasan diatas bhwa nilai R Square adalah 65,6 % dan nilai peobabilitasnya lebih kecil dari alfa 0,05 maka model ini dapat dikatakan layak analisis.

3. Analisis Regresi Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, hasil regresi dapat dilihat *coefficients*. Variabel bebasnya pada regresi ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja.

**Uji Regresi**

Koefisien	Nilai Koefisien	
	B	Beta
<i>Constant</i>	2,718	-
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,052	0,058
Motivasi (X2)	0,528	0,555
Kepuasan Kerja (X3)	0,336	0,003

Sumber data primer diolah: 2018

**Pembahasan**

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Pertama (Uji T)**

Pada penelitian ini untuk mengetahui hipotesis pertama “Kepemimpinan

Transformasional” secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Hasil penelitian menunjukkan besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 0,597. Nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,982 ( $0,597 < 2,982$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,554 lebih besar dari pada 0,1 atau dengan toleransi kesalahan sebesar 10%, maka secara parsial Kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan demikian hipotesis pertama “ditolak”

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar dikarenakan karena diwilayah kecamatan sukorejo camat hanya memimpin 30 pegawai secara langsung. Sedangkan sejumlah 21 pegawai berada di 5 kelurahan yang secara langsung dipimpin. Ini sangat berdampak terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur sipil negara di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar

**Pengujian Hipotesis kedua**

Hipotesis kedua “Motivasi” secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Pada pengujian ini besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 4,792. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,982 ( $4,792 > 2,982$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,1 maka, ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya :Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar, maka secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan demikian hipotesis kedua “diterima.

**Pengujian Hipotesis ketiga**

Hipotesis ketiga “Kepuasan Kerja” secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Pada pengujian ini besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 3,158. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,982 ( $3,158 > 2,982$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari pada 0,1 maka, ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar, maka secara parsial Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan demikian hipotesis ketiga “diterima”.

#### **Pengujian Hipotesis keempat (Uji F)**

Hipotesis keempat yaitu ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, Pada pengujian ini besarnya  $F_{hitung}$  sebesar 29,885. Nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,798 ( $29,885 > 2,798$ ), derajat signifikansi adalah 0,000 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya: terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) sehingga hipotesis diatas “diterima”.

#### **Koefisiensi Determinasi**

Koefisiensi determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai (R square) sebesar 0,656 atau 65 % pada tabel 4.15. hal ini menunjukkan kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi Kinerja sebesar 65,6 % sedangkan 34,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini tergabung dalam variabel pengganggu (e) pada regresi linier .

#### **Implikasi Hasil Pembahasan**

Pada penelitian ini membahas Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara dari data di atas dapat di analisa sebagai berikut :

Pada pengujian hipotesis pertama bahwa variabel bebas kepemimpinan Transformasional Hasil penelitian menunjukkan besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 0,597. Nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,982 ( $0,597 < 2,982$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,554 lebih besar dari pada 0,1 atau dengan toleransi kesalahan sebesar 10%, maka secara parsial Kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara,

dengan demikian hipotesis pertama “ditolak”. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, mayoritas yang diteliti adalah perusahaan-perusahaan yang secara langsung di pimpin pimpinan. Disini penulis meneliti instansi pemerintahan yaitu Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.

Menurut Munparidi (2012) dalam Penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan populasi 432 orang diambil sebesar 81,203 sehingga dibulatkan menjadi 81. Dengan demikian, sampel yang diambil adalah 81 orang atau sekitar 18,75% dari populasi. Jumlah sampel tersebut sudah mewakili semua bagian jabatan yang ada di Dinas PDAM Tirta Musi Palembang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara quota sampling.

Dari kajian diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh kepada kinerja Aparatur Sipil Negara di kecamatan Sukorejo dikarenakan camat bukan pembuat kebijakan pada wilayah tetapi sebagai pelaksana atas kebijakan yang dibuat oleh pimpinan daerah.

Pengujian kedua variabel Hipotesis kedua “Motivasi” secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Pada pengujian ini besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 4,792. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,982 ( $4,792 > 2,982$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,1 maka, ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya :Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar, maka secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan demikian hipotesis kedua “diterima”.

Menurut Mulyanto (2009) Memberikan hasil penelitian degan diperoleh hasil Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Langkah Pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dilakukan dengan meningkatkan motivasi untuk mendorong peningkatan komitmen organisasi, dengan mendorong komitmen organisasi untuk peningkatan kinerja pegawai. Secara serempak disimpulkan secara bersama-sama variabel motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai Disnakertrans Provinsi Daerah Instimewa Yogyakarta.

Dari data dan hasil penelitian terdahulu maka ditarik kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.

Hipotesis ketiga “Kepuasan Kerja” secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Pada pengujian ini besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 3,158. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,982 ( $3,158 > 2,982$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari pada 0,1 maka, ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar,

Menurut Andi Afrizal (2015) dalam Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). Hasil analisa dan uji data dilakukan melalui Program SPSS 16 yang telah dikemukakan berkaitan pengaruh antara variable independent ,variable intervening dan dependent yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan kepemimpinan directif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai hasil pengujian hipotesis.

Dari data dan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hipotesis keempat yaitu ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional,

Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, Pada pengujian ini besarnya  $F_{hitung}$  sebesar 29,885. Nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,798 ( $29,885 > 2,798$ ), derajat signifikansi adalah 0,000 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya: terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. Maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) sehingga hipotesis diatas “diterima”.

### Kesimpulan

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar
4. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar

### Saran

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian tidak hanya melihat pada kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, namun juga variabel yang lebih luas, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai di lingkungannya.
2. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian lebihmen dalam terhadap kombinasi dari ketiga determinan mengenai kinerja pegawai.

3. Disarankan bagi institusi agar meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar, dapat memperhatikan hubungan kepemimpinan transformasional, motivasi karyawan dan memberikan kepuasan kerja sehingga peningkatan kinerja dapat dilaksanakan dengan baik.

#### **Daftar Pustaka**

- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono, Prof, Dr. 2012, Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RD), Cetakan Ke 6, Penerbit Alabeta, Bandung
- Suparmi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Permukiman Kota Semarang. Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen, 21(1): h: 17-27.
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi, 2004, Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kesuma, A., 2007., Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1 No. 4, hal. 310-322