



Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang

Sri Dinarwati

Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas Subang

sridinarwati94@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada kinerja pegawai yang rendah pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Penelitian ini memiliki tiga tujuan, pertama untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Tujuan kedua mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Tujuan ketiga untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Penelitian ini menggunakan desain *explanatory survey*. Singarimbun dan Effendi (1989:4-5) menyatakan bahwa desain *explanatory survey* merupakan penelitian untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengajuan hipotesis. Pilihan desain *explanatory survey* dipandang relevan untuk menjawab rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian yakni untuk menjelaskan dan mendeskripsikan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, bagaimana sifat pengaruhnya dan bagaimana perubahan-perubahan pada variabel bebas disebabkan oleh variabel terikat, atau seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan oleh anggota organisasi, baik itu untuk menggerakkan sumber daya yang ada dan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Hasil kedua yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Motivasi pegawai sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dari organisasi. Karena tanpa motivasi dari pegawai, proses pekerjaan akan semakin menumpuk. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang sebesar 74.5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa



kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi pegawai dan kinerja pegawai

Abstract

This research is based on the low performance of employees in the One Door Integrated Services Investment Office of Subang Regency. This study has three objectives, first to determine the magnitude of the influence of leadership on the performance of employees in the One Stop Services Integrated Investment Service of Subang Regency. The second objective is to find out the effect of employee motivation variables on employee performance in the One Door Integrated Services Investment Office of Subang Regency. The third objective is to find out the magnitude of the influence of leadership and motivation on the performance of employees in the One Door Integrated Services Investment Office of Subang Regency. This study uses an explanatory survey design. Singarimbun and Effendi (1989: 4-5) state that explanatory survey design is a study to explain causal relationships and hypothesis submission. The choice of explanatory survey design is considered relevant to answer the formulation of the problem, the purpose and objective of the study is to explain and describe how the influence of the independent variable on the dependent variable, how the nature of its influence and how changes in the independent variable caused by the dependent variable, or how much the percentage of variable influence free of the dependent variable. The results of the study show that there is a significant influence between leadership on employee performance in the One Door Integrated Services Investment Office of Subang Regency. This shows that leadership in an organization is needed by members of the organization, both to mobilize existing resources and to achieve the goals to be achieved by the organization. The second result is that there is a significant influence between employee motivations on employee performance in the One Door Integrated Services Investment Office of Subang Regency. Employee motivation is needed in carrying out the work of the organization. Because without motivation from employees, the work process will accumulate. There is a significant influence between leadership and employee motivation on the performance of employees in the Office of One Stop Services Investment in Subang Regency by 74.5%. This shows that Leadership is a way that is owned by a leader in influencing a group of people or subordinates to work together and empower efforts with enthusiasm and confidence to achieve the goals set. It can be said that it is leadership that plays a very dominant role in the success of the organization in carrying out various activities, especially seen in the performance of its employees which can be seen from how a leader can influence his subordinates to work together to produce effective and efficient work

Keywords: leadership, employee motivation and employee performance



Pendahuluan

Organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya tidak bisa lepas dari unsur manusia, karena manusia faktor penting di dalam organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh seperangkat manusia agar tujuan organisasi tercapai.

Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkandengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelolasurender daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, materialdan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sumber dayamanusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatuorganisasi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapattumbuh dan berkembang. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya badan atau instansi harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai serta yang berkaitan dengan kondisi suatu pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar.

Hasil pengamatan pada penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa belum seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan tugasnya. Hal ini terlihat dari:

1. Masih ada sebagian pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.
2. Masih ada sebagiab pegawai yang kurang hati-hati dalam melaksanakan tugasnya, sehingga masih ada kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Masih ada sebagian pegawai yang kehadirannya tidak sesuai dengan ketentuan.



4. Apabila ada pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok maka masih ada pegawai yang belum dapat melakukan kerjasama dengan pegawai lainnya.

Dalam kaitan ini, mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya (Robbins, 2006:121). Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Faktor kedua adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Motivasi merupakan bagiandari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber darimotivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimanamereka bekerja. Di samping itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Menurut Sadirman (2007:89), "motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar". Motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka yang dapat



meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian atau tujuan organisasi.

Menurut Uno (2012:71), “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”. Dalam setiap organisasi pastinya ingin mencapai tujuan yang sudah dibuat, dan untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Maka haruslah memahami sebab itu, perlu memahami motivasi manusia tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Karena motivasi yang akan menentukan perilaku orang-orang dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penajagan penelitian seperti diuraikan di muka, masih ada beberapa pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan tuntutan tugasnya. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing, sebagai contoh dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya tidak tepat waktu, dan bahkan tidak tersedianya data yang berkaitan dengan tupoksinya. Hasil pengamatan tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Kadis “masih ada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah, kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya disiplin dalam bekerja”. Kondisi demikian, pada dasarnya tidak sesuai dengan apa yang ditanamkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain rendahnya keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yaitu pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Pengawasan oleh pimpinan sangatlah penting sebagai proses untuk menjamin bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi dan standar kinerja yang sudah ditentukan. Kadis Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang belum rutin melakukan pengawasan ke tiap bidang. Hal ini, berdampak pada rendahnya pengetahuan pimpinan terkait masalah kinerja pegawai hal ini berdampak pada semangat kerja dan kinerja pegawai.

Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Istilah motivasi paling tidak memuat tiga unsur esensial. Pertama factor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal. Kedua tujuan yang ingin dicapai. Ketiga strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang baik dituntut untuk dapat menanamkan motivasi ada dirinya sendiri, tetapi juga mampu menumbuhkan motivasi pada pegawainya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai mampu



menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selain pengawasan, pelaksanaan apel pagi juga menjadi sarana untuk memotivasi pegawai, akan tetapi di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang tidak terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 59 tahun 2008 pasal 3 ayat 2 “setiap komponen wajib melaksanakan apel pagi yang diikuti seluruh pegawai negeri sipil, dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Hari Senin sampai hari Kamis pukul 07.30 WIB dan, (b) Hari Jum’at pukul 07.30 WIB dan dilanjutkan dengan kegiatan senam pagi/olahraga”. Seharusnya apel pagi berjalan sesuai peraturan menteri tersebut yang dijadikan sarana motivasi dan berbagi informasi antar bidang yang bertujuan untuk memajukan organisasi. Tidak terlaksananya sebagaimana yang diharapkan apel pagi di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang menjadi salah satu tanda kurangnya disiplin kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang

Pemberian motivasi ini merupakan salah satu tanggung jawab dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan kinerja yang baik maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan. Berdasarkan hal tersebut maka, tujuan motivasi yaitudapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian motivasimerupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu organsasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang”.

Kerangka Teori

Motivasi

Teori ERG dalam (Robbins (2003:50)), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)
Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)
Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.
3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)
Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya motivasi berfokus pada apa yang mendorong/motivator seseorang untuk



melakukan kegiatan dan bagaimana langkah-langkah yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja

Menurut Sentono dalam Dharma (1985:2) menyatakan kinerja sebagai berikut:

Kinerja/*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Pengertian diatas, menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap orang atau kelompok dalam organisasi karena tugas wewenang dan tanggungjawab yang diembannya.

Adapun tujuan pengukuran kinerja menurut Mahmudi (2007:14) dikemukakan sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*
5. Motivasi pegawai
6. Menciptakan akuntabilitas public

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378), aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Siagian Sondang P. (2003:48) yaitu:

1. Pimpinan sebagai penentu arah
Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi



Tidak semua anggota organisasi mempunyai wewenang untuk mengadakan hubungan keluar dengan berbagai pihak yang ada hubungannya dengan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan puncak organisasi adalah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahakan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

3. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif
Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan, perbedaan paham dan adanya konflik, terutama disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang efektif antara pihak-pihak yang saling berhubungan.
4. Pemimpin sebagai mediator
Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Pembahasan tentang peran pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.
5. Pemimpin sebagai integrator
Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak-kotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Sikap negatif inilah yang biasanya memunculkan konflik dalam organisasi. Disinilah peran pimpinan sebagai penghubung antar kalangan anggota organisasi agar selalu terarah dalam penciptaan lingkungan organisasi yang positif.

Pemimpin memiliki fungsi penentu perencanaan sebagai penentu arah tujuan organisasi, mengorganisir organisasi dengan baik, mampu menggerakkan bawahan atau pegawai dengan baik agar mencapai kinerja yang diharapkan, pengawasan agar komponen organisasi tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditentukan, dan menjadi penghubung organisasi yang dibawah dengan organisasi lain.

Merode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory survey*. Dalam penelitian ini, data kuantitatif yang diperoleh dari pengumpulan data dengan teknik survey, yakni informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penggal data yang pokok, yang kemudian diolah



dengan pendekatan statistic *path analysis*. Data yang dikumpulkan dari responden berupa data yang berskala ordinal harus dirubah menjadi skala interval dengan menggunakan *method successive interval*.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Suba

Pada bagian ini, peneliti akan membahas bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Diharapkan analisis ini dapat mengupas secara tuntas dari pertanyaan penelitian yang sudah diajukan pada bab sebelumnya. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Multipel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.211	4.76675

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.35 berarti bahwa 35% variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini kepemimpinan, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 0.35$) atau 35%.

Standardized coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.812	4.656		7.476	.000
kepemimpinan	.901	.126	.592	.712	.001

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai



Tabel di atas menjelaskan nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dengan koefisien $\beta = 0.592$, maknanya adalah bahwa mengakui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika dibandingkan nilai koefisien $\rho_{YX} = 0,592$ dengan $\text{sig.} = 0,001$ dan $\alpha = 0.05$, maka $\text{sig.} = 0,001 < \alpha = 0.05$ menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang adalah signifikan.

Menurut Siagian (2003:3) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Tangkilisan (2005) pemimpin yang efektif harus mempunyai agenda dalam mencapai tujuan organisasi, menghadapi tantangan dan kemungkinan yang akan terjadi dan mewujudkan keinginannya dengan visi baru serta mengomunikasikannya dan mengajak bawahan bersatu untuk mencapai tujuan baru dengan menggunakan sumber daya dan energi seefisien mungkin. Pemimpin merupakan pemegang kemudi dalam organisasi

Kemampuan pemimpin untuk mendekati organisasinya dengan gaya kepemimpinan tertentu akan mengarahkan untuk bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang.

Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia. Permasalahannya sekarang adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk memilih seorang pemimpin yang baik dan efektif tentu ada kriteria-kriteria tertentu. Perkembangan model-model kepemimpinan di masyarakat juga beragam. Setiap model kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Seorang pemimpin yang efektif akan selalu mencari cara-cara yang lebih baik. Seseorang dapat menjadi pemimpin yang berhasil jika percaya pada pertumbuhan yang berkesinambungan, efisiensi yang meningkat dan keberhasilan yang berkesinambungan dari organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal pencapaian suatu tujuan diperlukan suatu perencanaan dan tindakannya atau untuk dapat mewujudkannya. Secara umum tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari visi dan misi. Tinggal bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan misi tersebut. Visi dan misi dalam suatu organisasi merupakan suatu konsep perencanaan yang di sertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang di rencanakan untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin juga harus berperan sebagai seorang katalisator, pemimpin tersebut berperan selalu meningkatkan penggunaan segala sumberdaya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang memberikan semangat dan daya kerja



cepat dan semaksimal mungkin, serta selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Peran pemimpin sebagai integrator terutama pada hirarki puncak organisasi integrator itu adalah pimpinan.

Setiap pejabat pimpinan, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi sesungguhnya adalah integrator hanyalah saja cakupan dan intensitasnya berbeda-beda. Artinya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula maka; peranan tersebut hanya pimpinanlah yang berada di atas semua orang dan semua satuan kerja yang memungkinkannya menjalankan peranan integratif yang didasarkan pada pendekatan yang holistik. Dalam kehidupan organisasi bahwa timbulnya kecenderungan berfikir dan tidak berkotak-kotak dikalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif, tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Dikatakan dapat bersifat positif karena adanya tekad dan kemauan yang keras dikalangan para anggota organisasi yang tergabung dalam satu kelompok tertentu untuk berbuat seoptimal mungkin bagi organisasi akan tetapi sikap demikian dapat menyambut dampak negatif bagi kehidupan organisasional apabila dalam berbuat usaha sebaik mungkin bagi organisasi para anggota organisasi yang bersangkutan lupa bahwa keberhasilan satu kelompok yang bekerja sendiri belum menjamin keberhasilan organisasi sebagai keseluruhan. Sikap mementingkan kelompok dan suatu kerja sendiri mudah timbul lagi dalam organisasi pembagian tugas menuntut spesialisasi yang berlebihan, sistem alokasi dana dan daya yang tidak atau kurang rasional dan penekanan pada pendekatan kesisteman

Hal-hal demikian biasanya berkaitan pada sesuatu persaingan dikalangan berbagai kelompok kerja yang diupayakan agar suatu kerja sendiri diperlakukan sebagai satuan kerja strategis jika pimpinan organisasi membiarkan persepsi demikian berkembang tidak mustahil bahwa para anggota satuan kerja yang bersangkutan akan berjuang supaya satuan kerja memperoleh alokasi dana, sarana, prasarana dan tenaga yang lebih besar dibandingkan dengan satuan-satuan kerja yang lain mudah menduga bahwa upaya demikian akan membuahkan cara berfikir dan cara bertindak yang berkotak - kotak. Peran kepemimpinan sebagai bapak, kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang mencapai tujuan tertentu. Kemampuan mempengaruhi erat-kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dari para anggotanya (Gibson 1986: 334). Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikanantisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan.

Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang



Pada bagian ini, peneliti akan membahas bagaimana pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Untuk itu, metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Diharapkan analisis ini dapat mengupas secara tuntas dari pertanyaan penelitian yang sudah diajukan pada bab sebelumnya. Adapun hasil *Path Analysis* dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Multipel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.307	4.76426

a. Predictors: (Constant), motivasi_pegawai

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.394 berarti bahwa 39,4% variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini motivasi pegawai, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 0.394$) atau 39,4%.

Standardized coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.261	4.238		9.737	.000
motivasi_pegawai	2.168	.223	.628	8.754	.005

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Tabel di atas menjelaskan nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dengan koefisien beta=0.628, maknanya adalah bahwa mengakui motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika dibandingkan nilai koefisien $\rho_{YX} = 0,628$ dengan sig. = 0,005 dan $\alpha = 0.05$, maka sig. = 0,005 < $\alpha = 0.05$ menunjukkan bahwa motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang adalah signifikan.



Menurut Manullang (2001:194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para pegawai tersebut. Pegawai merupakan salah satu kunci organisasi dalam upaya mengembangkan dirinya. Keberadaan pegawai mutlak diperlukan untuk membangun suatu kinerja maksimal sehingga tujuan organisasi itu tercapai. Kinerja maksimal dapat diukur berdasarkan kemampuan yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja menunjukkan bahwa kinerja organisasi semakin baik. Karenanya, apabila pegawai diperhatikan secara tepat, sudah barang tentu suatu organisasi akan semakin maju dan berkembang. Kinerja itu sendiri dapat diartikan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Secara umum kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Atas dasar pengertian di atas, maka dapat ditarik pengertian bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai.

Melihat besarnya koefisien determinasi atau besarnya faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan pengembangan-pengembangan baru dalam system kerja khususnya bagi pegawai negeri yang ada di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Hal ini menjadi lumrah, karena biasanya pola kerja yang kaku, serta monoton menimbulkan efek jenuh pada pegawai, sehingga pegawai hanya bekerja sesuai pola yang ditentukan tanpa mampu mengembangkan kreatifitas mereka, sehingga capaian kerja yang diperolehnya hanya sesuai dengan pola dan mekanisme yang telah ditentukan

Pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan manusia. McClelland (dalam Robbins, 1995:87) memusatkan pada tiga kebutuhan manusia yaitu:

1. Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan pegawai mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama; dan



3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

Seorang pegawai mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak tujuan instansi dapat tercapai bila pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan instansi perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi pegawai tersebut untuk itu pimpinan instansi harus dapat memberikan suatu motivasi kepada pegawainya sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai sehingga dapat memberikan gairah kerja pegawai.

Untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan sumberdaya manusia, diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Armstrong (1998: 97) menyatakan bahwa seorang pegawai yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja menuntut pimpinan instansi untuk peka terhadap kepentingan pegawai. Pimpinan instansi melakukan pendekatan tidak hanya terhadap pegawai tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga instansi tahu apa yang menyebabkan pegawai termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerjapegawai dan kepuasan kerja pegawai, dan akan menambah semangat kerja pegawaidalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi pegawai maka dengan demikian akan tercapai kinerja pegawai yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan instansi yang diinginkan .

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang

Koefisien Korelasi Multipel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.614	4.77935

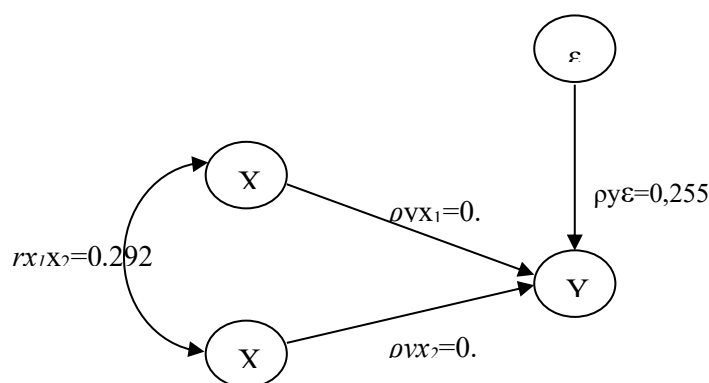
a. Predictors: (Constant), motivasi_pegawai, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai



Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.863 berarti bahwa 74,5% variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini kepemimpinan dan motivasi pegawai, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 0.745$) atau 74.5% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $\square_{y\epsilon} = 1 - R^2 = 0.255$ (error). Untuk melihat lebih jelas mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Struktur Koefisien Jalur X_1, X_2 , terhadap Y



Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.394	2	13.697	.600	.002 ^b
Residual	1302.006	57	22.842		
Total	1329.400	59			

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi_pegawai, kepemimpinan

Tabel tersebut menjelaskan nilai koefisien jalur dari variabel kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.863. Jika dibandingkan nilai koefisien $\rho_{YX} = 0,863$ dengan sig. = 0.02 dan $\alpha = 0.05$, maka sig. = $0,02 < \alpha = 0.05$ menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang adalah signifikan.



Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi pegawai secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang bersifat positif menunjukkan bahwa jika suatu organisasi memiliki tipe kepemimpinan yang sesuai maka timbul motivasi pegawai yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan.

Motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : "manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan." Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi



dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saransaran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Bass dalam Gibson, dkk (1997: 86), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Dengan mengungkapkan suatu visi, pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin memberikan motivasi bagi pengikut untuk bekerja keras yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri. Selanjutnya dijelaskan bahwa Yukl (1944: 296), mengatakan bahwa konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burns pada tahun 1978, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.

Para pemimpin tersebut mencoba meningkatkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerahkan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral dengan mentransformasikan menggerakkan kebutuhan-kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi sebagaimana hierarki kebutuhan Maslow (1965). Kemudian dikembangkan oleh Bass (1985) dan mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya. Temuan ini membawa implikasi secara praktis bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka dari itu di dalam pengangkatan pemimpin diperlukan seorang pemimpin yang betul-betul berpengalaman, berkemampuan baik ilmu maupun kecakapan teknis serta dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Demikian juga motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dari itu motivasi perlu ditingkatkan melalui berbagai cara atau teknik sebagaimana dikatakan oleh Allen (1990:249) dalam Pasalong (2008 : 150) sebagai berikut :

- (1) Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang kesediaan berbuat dengan cara yang efektif. Orang diinspirasi melalui kepribadian pemimpin, keteladanan, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
- (2) Mendorong, yaitu dengan merangsang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
- (3) Mendesak, yaitu membuat orang yang perlu, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu.

Selanjutnya dijelaskan bahwa alat-alat motivasi (daya rangsang) yang diberikan kepada seseorang dapat berupa: a. Material incentive yaitu motivasi yang bersifat imbalan prestasi yang diberikan oleh pegawai seperti : uang dan



barang-barang. b. Non material incentive yaitu alat perangsang yang diberikan kepada pegawai yang bukan berupa materi seperti penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang yang mengacu pada perumusan masalah, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan oleh anggota organisasi, baik itu untuk menggerakkan sumber daya yang ada dan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Kemampuan pemimpin untuk mendekati organisasinya dengan gaya kepemimpinan tertentu akan mengarahkan untuk bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. Motivasi pegawai sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dari organisasi. Karena tanpa motivasi dari pegawai, proses pekerjaan akan semakin menumpuk. Dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja menuntut pimpinan instansi untuk peka terhadap kepentingan pegawai
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang sebesar 74.5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien



Referensi

- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T.Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar. Prab, 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: RemajaRosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Fadel. & Toruan, Rayendra L, 2009. *Reinventing Local Government : Pengalaman Dari Daerah*, Jakarta :Elex Media Komputindo.
- Nirwana SK. Sitepu, 1994, *Analisis Jalur (Path Analysis)*, Unit Pelayanan Statitika Jurusan Statistika, Bandung : FMIPA UNPAD.
- Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 2011
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomo 59 Tahun 2008
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, Jakarta : PT. RajagrafindoPersada.
- Robbins, Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrovesi, Aplikasi*, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert, Mathis L. & John, Jackson H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung :Mandar Maju.



- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: RinekaCipta.
- Simanjuntak, Payaman, 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun, Masridan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Singarimbun, Masri, 1995. *Metode Penelititan Survei*, Jakarta: LP3S.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 1998. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta :Rajawali Pers.
- Uno, Hamzah B, 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, Jakarta: BumiAksara.
- Widodo, Joko, 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja grafindoPersada.