



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju

Muh. Ferils¹, Mega Utami²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

¹Email: muh.ferils89@gmail.com

²Email: megautami15122001@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode pengumpulan data menggunakan metode survei melalui pendistribusian kuesioner yang di isi secara langsung oleh pegawai pada instansi tersebut. Teknik penarikan sampel sampling jenuh, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 74 responden. Teknik analisis data dengan menguji tiap butir instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. teknik analisis Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dan Uji Parsial (uji statistik t). nilai t tabel yang diperoleh dari tabel distribusi 1,994 dan tingkat kepercayaan yang digunakan 0,05. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah nilai constant 2,165. Koefisien korelasi X1 0,568 dengan nilai thitung 7,003 dan signifikansi 0,000. Koefisien korelasi X2 0,337 dengan nilai thitung 4,523 dan signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut penulis menginterpretasikan nilai thitung Gaya Kepemimpinan Demokratis 7,003 > nilai t tabel 1,994 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Sedangkan nilai thitung Motivasi Kerja (X2) 4,523 > ttabel 1,994 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Hasil analisis data diperoleh terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

The Influence Of Democratic Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance At The Ministry Of Religion Mamuju Regency

Abstract

This study aims to determine the effect of democratic leadership style and work motivation on the performance of the employees of the Ministry of Religion in Mamuju Regency. This study uses a quantitative approach, the data collection method uses a survey method through the distribution of questionnaires that are filled directly by employees at the agency. The sampling total sampling, in this study all the population was sampled with a total of 74 respondents. The data analysis technique was to test each item of the research instrument using validity and reliability tests. analysis technique Hypothesis testing using multiple linear regression analysis and Partial Test (t statistical test). The t-table value obtained from the distribution table is 1.994 and the confidence level used is 0.05. The results of multiple regression analysis in this study is a constant 2.165. The correlation coefficient of X1 is 0.568 with a t-value of 7.003 and a significance of 0.000. The correlation coefficient of X2 is 0.337 with a t-value of 4.523 and significance of 0.000. From these results, the writer interprets the t-value of 7.003 > t-table value 1,994 with a significance level of 0.00 < 0.05. While the t value of table work motivation (X2) is 4,523 > t_{1,994} with a significance value of 0.00 < 0.05. The results of the analysis of the data obtained answered the initial assumptions put forward by the researcher and it was proven true that the Democratic Leadership Style and Work Motivation had a positive and significant effect on the Performance of the Office of the Ministry of Religion in Mamuju Regency..

Keywords: Democratic Leadership Style; Work motivation; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini, setiap organisasi berlomba-lomba untuk menunjukkan kemampuan dan eksistensinya agar tetap mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Untuk mendukung hal tersebut maka dibutuhkan kekuatan dari berbagai aspek, baik itu pembiayaan, teknologi, serta *manpower* atau manusianya. Semua aspek ini harus selalu *balance* dan terjaga dengan baik demi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Namun aspek utama yang mesti mendapat perhatian khusus adalah sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan manusia itu berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh orang yang ada dan melakukan aktivitasnya didalam organisasi. Maka dari itu diperlukan suatu sistem tata kelola manusia yang disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut Suparyadi, (2015:2), “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Salah satu fokus pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan adalah pencapaian sasaran kerja atau berbasis kinerja. Kasmir, (2019:182), menyatakan kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Agar pencapaian kinerja dapat diperoleh dengan secara maksimal maka perlu dilaksanakan adanya pengukuran kinerja. “Pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai berhasil tidaknya pelaksanaan program ataupun kebijakan sesuai dengan sasaran kerja yang berorientasi pada pencapaian visi dan misi suatu instansi” Sedarmayanti (2017:219).

Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan pemimpin merupakan pemegang kunci berhasil atau tidaknya organisasi yang dipimpin. Jika ditinjau secara empirik, banyak faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan dan peningkatan *performance* pegawai dalam bekerja, salah satunya adalah cara atau gaya pemimpin mengelola pegawai dan organisasinya. Edison, Anwar, & Komariyah (2018:91), menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”. Tentunya setiap orang memiliki cara atau strategi yang berbeda-beda untuk menggerakkan organisasi yang dipimpin agar dapat mencapai tujuan organisasi secara tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin dalam suatu instansi pastinya akan meningkatkan kegairahan bekerja pegawai serta menjadi dorongan kuat untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Salah satu *skill* yang wajib dikuasai seorang pemimpin adalah memotivasi pegawainya agar dapat meningkatkan *performance* dalam bekerja. Ketika seseorang memiliki motivasi dalam bekerja pastinya akan berbanding lurus dengan pencapaian kerjanya, begitupun sebaliknya ketika seseorang tidak termotivasi dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan menemui banyak kendala sehingga terjadi penurunan kinerja. Zainal, V.R *et al* (2018:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu *invisible* yang berarti dapat menjadi *power* pendorong individu dalam meraih tujuannya. Motivasi terdiri atas dua komponen yakni arah perilaku (kerja untuk pencapaian tujuan) serta kekuatan dalam berperilaku (seberapa kuat usaha seseorang dalam bekerja).

Penelitian ini diselenggarakan pada salah satu instansi pemerintahan yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia yakni Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju, yang beralamat di Jalan KS Tubun No. 5, Kelurahan Rimuku, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Peneliti memilih lokasi tersebut karena alasan keterbatasan waktu dan efisiensi biaya. Hal ini dikarenakan peneliti berdomisili di kabupaten Mamuju, alasan selanjutnya adalah karena pada praobservasi peneliti mendapat respon yang baik dari instansi tersebut untuk meneliti terkait kinerja pegawai pada penelitian yang diajukan. Merujuk hasil observasi, Peneliti menemukan fakta dan

informasi pada objek penelitian bahwa terjalannya komunikasi yang harmonis antara atasan dengan bawahan, pimpinan senantiasa memberi pendampingan kepada bawahan untuk berinovasi dan menuangkan kreatifitas dalam bekerja, pimpinan selalu membangun semangat kerja pegawainya dalam rapat maupun saat berkomunikasi, pemimpin menganggap bawahannya sebagai rekan kerja, Serta selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan kebijakan strategis instansi dan yang terpenting pimpinan pada kementerian agama kabupaten mamuju itu dihormati bukan disegani apalagi ditakuti oleh bawahannya, beberapa unsur yang disebutkan ini menurut peneliti pada objek penelitian kepemimpinannya mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju?
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju?

2.1. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan konsep teoritis tentang pengaruh kinerja pegawai.
 - b. Penambahan wawasan dan pengetahuan melalui kajian atau penelitian terhadap pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.
 - c. Dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya yang membuat topik penelitian yang sama.
2. Manfaat secara praktis : Sebagai kontribusi bagi jajaran Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Mamuju untuk senantiasa meningkatkan kinerja aktivitas kerja sebagai pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Setiap instansi tentunya selalu dituntut untuk memiliki performance terbaik dalam segala aktifitasnya, dari hal tersebut dmaka diturunkan kepada pegawai untuk selalu memiliki inovasi serta strategi untuk beraktifitas kerja secara maksimal dengan tujuan atau *outpout* akhir pencapaian tujuan semaksimal mungkin dalam bentuk kinerja yang memuaskan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai merupakan “pencapaian kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu digapai oleh tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya yang searah dengan yang diamanahkan kepadanya”. Pendapat senada diutarakan Edison, Anwar, & Komariyah (2018:91), kinerja pegawai merupakan “hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Lebih lanjut Fahmi (2021:226), menyatakan kinerja itu adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dari definisi yang telah dikemukakan beberapa ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja itu hakikatnyaterbagi atas kinerja secara mandiri dan kinerja yang diperoleh instansi, kedua hal tersebut tentunya saling berkorelasi dengan batasan hirarki, dari kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja instansi. Secara sederhana penulis mendefinisikan kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja seorang pegawai yang dikerjakan dengan penuh rasa tanggungjawab berdasarkan beban tugasnya dalam suatu instansi dan dapat dievaluasi dan diukur menggunakan instrumen penilaian kinerja pegawai secara periodik. Ketika pegawai berkinerja baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja instansinya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai negeri sipil adalah objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, serta transparansi hal tersebut tertuang dalam "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil"

2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Setiap manusia merupakan pemimpin baik itu bagi diri sendiri maupun keluarganya dan semua pasti akan berimplikasi kepada pertanggung jawaban atas bagaimana caranya memimpin. Jika ditelisik secara akademis kepemimpinan merupakan kelompok bidang *applied science* atau ilmu terapan dari ilmu sosial, hal ini dikarenakan prinsip dan perumusannya memiliki ending mensejahterakan manusia. Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuik mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas

sesuai dengan perintah yang direncanakan". Setiap pemimpin pastinya memiliki strategi atau *style* tersendiri untuk mengatur jalannya ritme organisasi serta mengatur cara bekerja pegawainya dengan tujuan akhir mencapai tujuan secara bersama-sama yang sudah disepakati sebelumnya. Menurut Hutahaean, (2021:6), Gaya kepemimpinan merupakan "sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin". Lebih lanjut Zainal, & Mulyadi (2012:80), menyatakan gaya kepemimpinan terbagi menjadi delapan gaya yakni: (1) Kepemimpinan Kharismatik, (2) Kepemimpinan Maternalistis dan Paternalistis, (3) Kepemimpinan Militeristis, (4) Kepemimpinan Otokratis, (5) Kepemimpinan Laissez Faire, (6) Kepemimpinan Populistik, (7) Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif (8) Kepemimpinan Demokratis. Dari berbagai gaya kepemimpinan ini peneliti mempersempit pembahasan sesuai pembahasan karya ilmiah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis ini bercermin pada bagaimana cara seorang pemimpin menghargai setiap potensi yang ada dalam kelompoknya, senantiasa menerima kritik dan saran yang ada kemudian dijadikan rujukan dalam proses pengambilan kebijakan organisasi untuk kebaikan bersama. Dalam hal pengambilan kebijakan strategis melibatkan seluruh anggota dengan cara mufakat dengan tujuan meminimalisir konflik yang ada dalam organisasi. Eroy (2018:160), berpendapat kepemimpinan demokratis merupakan golongan pelaksana berpartisipasi penuh dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ada rasa paksaan, disamping itu turut mengembangkan pemikiran-pemikiran dalam menentukan dan atau memutuskan metode-metode yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan". lebih lanjut Hutahaean (2021:6), menyatakan kepemimpinan demokratis merupakan "kepemimpinana yang dapat mewedahi semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pimpinannya". kemudian Zainal dalam Tewel, *et al* (2017:216), menyimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif". Jadi dalam kepemimpinan demokratis ini ada kerjasama antara atasan dengan bawahan, serta bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Merujuk penjelasan yang dikemukakan sebelumnya peneliti berkesimpulan, gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara ataupun strategi pelaksanaan kepemimpinan berlandaskan azas kebersamaan, dengan pendekatan pengambilan keputusan melibatkan segala unsur anggota organisasi, musyawarah untuk mufakat dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kepemimpinan demokratis ini bersikap merakyat dengan seluruh anggota organisasi. Hubungannya dengan para anggota bukan seperti hubungan antara majikan dan bawahan, melainkan sebagai pemimpin yang selalu bersikap kekeluargaan, dimana dapat menjadi kakak terhadap saudara-saudaranya. Jadi dapat pula dikatakan bahwa seseorang yang menggunakan kepemimpinan demokratis kekuasaannya ini lebih banyak didelegasikan kepada bawahan untuk melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab secara mandiri. Dilihat dari definisinya indikator kepemimpinan demokratis adalah, kemampuan partisipatif, pendelegasian wewenang, kemampuan kooperatif, serta kemampuan bekerjasama.

2.3 Motivasi Kerja

Setiap manusia fitrahnya selalu ingin mendapatkan perhatian, karena perhatian itu merupakan kebutuhan psikologis primer bagi setiap manusia. didalam kehidupan pribadi seseorang membutuhkan perhatian untuk semangat menjalani hidup, begitu pula pada dunia kerja seorang pegawai membutuhkan pendampingan dan dorongan positif dari atasan agar dapat bekerja dengan baik. Hal tersebut dikuatkan teori hirarki Abraham H Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), yang menyatakan bahwa "motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri". Teori hirarki tersebut menjelaskan urutan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang tergambar, juga berarti semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya. Kebutuhan tersebut terangkum dalam satu kesatuan yang disebut dengan motivasi. motivasi ini jika ditelisik secara mendalam terdiri atas dua bentukan yakni motivasi yang timbul dari keperibadian seseorang dan motivasi yang timbul dari campur tangan orang lain.

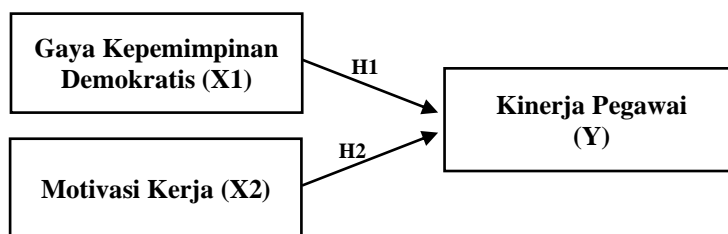
Menurut Zainal, V.R., *et al* (2018:607), motivasi merupakan "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Pendapat

senada dikemukakan Setiana, (2019:160) , Motivasi kerja merupakan "suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya". Pendapat tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2020:143), yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai "pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Dari pemahaman tersebut dapat digambarkan pula bahwa didalam motivasi terdapat dua komponen pertama arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan yang kedua kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

berdasarkan pandangan beberapa ahli terkait pengertian motivasi, penulis berkesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu rangsangan atau stimulus berupa dorongan positif yang diperuntukkan kepada pegawai agar mampu bekerja sama, bekerja efektif serta bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. dengan pemberian motivasi, pegawai akan lebih bersemangat bekerja, lebih agresif dalam bekerja serta lebih merasa senang untuk bekerja sehingga berdampak pada pencapaian tujuan akan terasa lebih mudah untuk digapai. Hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi ini outputnya kepuasan kerja, dan ketika seorang pegawai puas dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Adapun indikator motivasi kerja menurut

2.4 Kerangka Berpikir

Sugiono, (2021:95), menyatakan “Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti”. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian dengan rincian dua variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis & motivasi kerja) dan satu variabel terikat (kinerja pegawai).



2.5 Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” Sugiono, (2021:99). Merujuk pada rumusan masalah dan memperhatikan kerangka berpikir maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju
Gaya kepemimpinan demokratis lebih dominan berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara variabel penelitian baik itu variabel terikat maupun variabel bebas.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Estimasi pelaksanaan lebih kurang 2 bulan, mulai Bulan April sampai Bulan Juni 2022.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2019:130), Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai negeri sipil pada

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju jumlah 74 orang

Sugiyono (2019:131), Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dalam menentukan sampel, haruslah diambil dari populasi yang betul-betul dianggap representatif (mewakili)”. penentuan sampel penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh*, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 74 Responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh literatur berupa informasi yang digunakan dalam penelitian serta mengukur variabel penelitian. Untuk melengkapi proses kegiatan penelitian, diperlukanlah adanya data ataupun informasi akurat. Peneliti mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan penelitian ini dengan cara observasi, wawancara tidak terstruktur, serta metode survei yang dilakukan melalui pendistribusian kuesioner secara langsung untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam pengolaan data.

3.5 Teknik Analisis dan Pengolaan Data

Analisis data merupakan usaha atau cara mengelola data-data yang diperoleh dari kegiatan penelitian yang telah dilakukan supaya bisa menjadi informasi-informasi yang berarti sedemikian sehingga karakter data-data tersebut dapat dimengerti dan dapat digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan-permasalahan yang terdapat didalam kegiatan penelitian yang lakukan. Dalam penelitian ini terdapat 2 langkah untuk pengolaan datanya yang pertama adalah uji instrumen penelitian dan yang kedua uji hipotesis penelitian.

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

(1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (r_{hitung} dan r_{tabel}). Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation*. tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05, dengan derajat kebebasan rumus persamaan derajat kebebasan/*degree of freedom (df)* = Jumlah Sampel (N) dikurang – 2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

(2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), “Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kosntruk”. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika, *Cronbach's Alfa* $\geq 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,60$. Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel

3.5.2 Uji Hipotesis Penelitian

(1) Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear ini digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) Pada regresi berganda variabel X yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y, Jumlahnya lebih dari satu. $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

(2) Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Ghozali, 2018), “Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen”. tingkat signifikansi yang digunakan penelitian ini 5% atau 0,05. Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan berpengaruh.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak berpengaruh

Selanjutnya dasar pengambilan keputusan signifikansi dengan membandingkan probabilitas

signifikansi

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dinyatakan signifikan

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Validitas Butir Instrumen Penelitian

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Product Moment	Hasil Analisis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	Pernyataan 1	0,718	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 2	0,570	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 3	0,762	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 4	0,759	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 5	0,398	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,628	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 2	0,818	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 3	0,630	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 4	0,560	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 5	0,796	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,736	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 2	0,600	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 3	0,727	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 4	0,561	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Pernyataan 5	0,714	0,229	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2022

Merujuk hasil uji validitas tabel 1, peneliti berkesimpulan bahwa semua instrument tiap butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi r_{hitung} Lebih besar dari pada r_{tabel} (0,229). Artinya seluruh instrument yang diajukan memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Demokratis (X1)	5 Item	0,630	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5 Item	0,707	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5 Item	0,675	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2022

Merujuk hasil pengolahan data tabel 2 terkait uji reliabilitas, peneliti berkesimpulan bahwa semua instrument variabel penelitian, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dibandingkan *cronbach's alpha standar* (0,60), sehingga dinyatakan bahwa semua variabel yang diajukan terbilang handal dan konsisten.

4.3 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3

Hasil Pengolaan Data Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,165	0,957		2,261	0,027
Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,568	0,081	0,583	7,003	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,337	0,074	0,376	4,523	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 3 terkait koefisien regresi linear berganda luaran dari program IBM SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 2.165 + 0,568X_1 + 0,337X_2.$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 3, penulis menginterpretasikan sebagai berikut:

- (1) *Constanta* (a) dengan nilai 2,165 yang bermakna keadaan saat variabel kinerja pegawai (Y) belum mendapat pengaruh dari variabel lain. Artinya jika tidak terjadi perubahan dari variabel kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0), maka besarnya Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju adalah 2,165.
- (2) *Coefficients* (b1) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dengan nilai 0,568 dengan arah positif terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,568 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
- (3) *Coefficients* (b1) Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai 0,337 dengan arah positif terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika Motivasi Kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,337 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (uji statistik t)

Tabel 4

Hasil Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)
Coefficients^a

Model	Nilai			
	B	t _{hitung}	Sig.	t _{tabel}
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)	0,568	7,003	0,000	1,994
Motivasi Kerja (X_2)	0,337	4,523	0,000	1,994

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022

Merujuk tabel 4, dapat dilihat pengujian statistik secara parsial atau individual variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dengan hasil yang di peroleh nilai $t_{hitung} 7,003 > t_{tabel} 1,994$ artinya berpengaruh, nilai *coefficients* regresi dengan arah positif sebesar 0,568 serta tingkat probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ yang bermakna signifikan. Serta hasil uji parsial untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan hasil yang di peroleh nilai $t_{hitung} 4,523 > t_{tabel} 1,994$ artinya berpengaruh, nilai *coefficients* regresi dengan arah positif sebesar 0,337 serta tingkat probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ dimaknai signifikan. Hasil uji parsial tersebut di interpretasikan bahwa “Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju” Maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain Hipotesis pertama dalam penelitian ini Diterima.

Kemudian dengan memperhatikan, nilai $t_{hitung} 7,003$ dan *coefficients regresi* 0,568 Gaya Kepemimpinan demokratis (X_1) $> t_{hitung} 4,523$ dan *coefficients regresi* dengan 0,337 Motivasi Kerja (X_2), di interpretasikan bahwa “Gaya kepemimpinan demokratis lebih dominan berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju” Maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain Hipotesis kedua dalam penelitian ini Diterima.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengolahan data yang dilakukan sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan penelitian sebagai berikut:

- (1) Berdasarkan hasil uji parsial (uji statistik t) diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.
- (2) Berdasarkan perbandingan tingkat pengaruh, diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis lebih dominan berpengaruh dari pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat:

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju diharapkan untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang dijalankan, selalu menghargai setiap potensi yang dimiliki bawahannya, senantiasa menerima kritik dan saran dari bawahan, memberi peluang dalam hal pengembangan karier pegawai sesuai kompetensinya, memberikan perhatian khusus kepada para pegawai dengan cara memberikan dorongan-dorongan motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan keagairahan kerja pegawai dan yang terpenting selalu menjadi contoh yang baik bagi setiap pegawai kementerian agama kabupaten mamuju.

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan kegiatan riset sejenis diharapkan mampu mengungkap lebih mendalam dengan meningkatkan kualitas hasil penelitian. Peneliti menyarankan untuk lebih memperluas populasi mungkin bisa pada tingkat provinsi, menambahkan variabel penelitian serta menggunakan metode analisis lain dalam pengolahan hasil penelitian. sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Eroy, A. R. E. (2018) *Perilaku Keorganisasian*. Serang-Banten: Desanta Muliavisitama.
- Fahmi, I. (2021) *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutahaean, W. S. (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. 1 ed. Malang: Ahlimedia Press.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2017) *Motivation and Personality (Motivasi dan Kepribadian)*. Edisi ke-3. Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiono (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. kedua ceta. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparyadi (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing*

Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Tewal, Bernhard. Adolfin. Pandowo, Merindah CH. Tawas, H. N. (2017) *Perilaku Organisasi*,
CV. Patra Media Grafindo Bandung. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

Zainal, V. R., & Mulyadi, D. (2012) *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. 3 ed. Jakarta:
PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers.