

---

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN PRIMADONA DITENGAH PANDEMI COVID-19 PADA BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

*(The Effect Of Leadership and Motivation on The Performance of ASN PRIMADONA in The Middle of The Covid-19 Pandemic at Bkpsdmd Province of Bangka Belitung Island)*

**Junius Pascana**

(Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung)  
e-mail: jpascana@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP), dimana menurunnya tingkat capaian kinerja pada Tahun 2020. Kondisi tersebut menggambarkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada tahun tersebut sebesar 76% dan terealisasi sebesar 71,27%. Dalam upaya untuk mengembalikan ketercapaian kinerja yang tinggi (ketercapaian antara target dan realisasi) salah satu upaya yang diambil oleh Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam meningkatkan kinerja ditengah pandemik Covid-19 tahun 2021 saat ini yaitu melalui kebijakan Aparatur Sipil Negara yang Dominan dimana-mana (ASN PRIMADONA). Adapun faktor Kepemimpinan dan Motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel bebas yang akan dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap Kinerja ASN Primadona sebagai variabel terikat. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Primadona baik secara simultan maupun secara parsial.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja ASN Primadona.

### ABSTRACT

*he performance of the BKPSDMD of the Bangka Belitung Islands Province can be seen from the level of performance achievement in the Government Performance Accountability System (SAKIP), where the decline in the level of performance achievement in 2020. This condition illustrates the failure to achieve the target set for that year by 76% and realization by 71, 27%. In an effort to restore the achievement of high performance (achievement between target and realization) one of the efforts taken by the Head of BKPSDMD of the Bangka Belitung Islands Province in improving performance amid the current 2021 Covid-19 pandemic is through the policy of the Dominant State Civil Apparatus everywhere. (ASN PRIMADONA). The leadership and motivation factors in this study are independent variabels which will be seen how much influence they have on the performance of ASN Primadona as the dependent variabel. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis using primary data through questionnaires. Based on the results of this study, leadership and motivation have a positive and significant influence on the performance of ASN Primadona, either simultaneously or partially.*

**Keywords:** Leadership, Motivation, Performance of ASN Primadona.

## A. PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tugas dan kewajiban membantu Gubernur dalam kebijakan bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan yang menjadi kewenangan provinsi. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut tentunya sangat tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi itu, yaitu untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pegawai dan masyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak pada bidang pemerintahan, maupun organisasi yang bergerak dalam bidang usaha (bisnis), sangat ditentukan oleh SDM yang ada pada organisasi tersebut.

Kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP), dimana selama tiga tahun terakhir, dimana capaian tersebut cenderung berfluktuatif. Hal ini dapat dilihat dalam pencapaian yang tertera pada target Tujuan Rencana Strategis BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022. Pada Tahun 2018 tingkat capaian Rencana Strategis (Renstra) berupa

meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) sebesar 65, Tahun 2019 sebesar 70,18, Tahun 2020 dengan adanya pandemi Covid-19 menjadi 71,27. Secara estimasi angka realisasi tersebut mengalami tren kenaikan, akan tetapi apabila dilihat dari ketercapaian target yang telah ditentukan dalam RENSTRA tentu saja kondisi tersebut mengalami penurunan tingkat capaian pada tahun 2020. Kondisi tersebut juga tak lepas dari dampak kebijakan *refocusing* anggaran yang diterapkan oleh Bapak Presiden Republik Indonesia baik itu ditingkat pemerintah pusat maupun daerah, tak terkecuali Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini sangat nampak pada postur anggaran belanja pada setiap unit kerja salah satunya adalah BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada Laporan SAKIP Tahun 2020, turunnya anggaran sebagai dampak kebijakan *refocusing* dapat dilihat dari tahun 2019 sebesar Rp.23.283.227.324,- menjadi Rp.10.083.994.472,- pada tahun 2020 atau turun sebesar 56,7% berakibat pada menurunnya tingkat capaian kinerja pada Tahun 2020, dimana terjadi penurunan dari 103,20% menjadi 93,78% atau (-9,22%). Kondisi tersebut menggambarkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada tahun tersebut sebesar 76% sedangkan hanya terealisasi sebesar 71,27%. Adapun secara lengkap terkait capaian kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat disajikan dalam tabel berikut;

**Tabel 1.**  
Target Tujuan Rencana Startegis

Renstra	2018			2019			2020		
	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)
<b>TUJUAN RENSTRA</b>									
Meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	63	65	103,17	68	70,18	103,20	76	71,27	93,78%

Sumber: SAKIP BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2020

Dalam upaya untuk mengembalikan ketercapaian kinerja yang tinggi (ketercapaian antara target dan realisasi) diperlukan kerja keras dari segenap sumber daya yang dimiliki di lingkungan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Adapun salah satu upaya yang diambil oleh Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam meningkatkan kinerja ditengah pandemi Covid-19 tahun 2021 saat ini yaitu dengan kebijakan Aparatur Sipil Negara yang Dominan dimana-mana (ASN PRIMADONA). ASN Primadona tersebut merupakan salah satu upaya untuk menggapai pencapaian kinerja tersebut di atas yang tentunya tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan motivasi pegawai. Atas dasar kondisi tersebut maka dalam penelitian ini mengangkat permasalahan apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Atas dasar pemikiran tersebut dalam penelitian ini, penulis mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Ditengah Pandemi Covid-19”.

## B. KERANGKA TEORI

### 1. Manajemen.

*Management* berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, *problem*, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Terry (dalam Wijaya dan Rifa'i 2016:14) menjelaskan “*management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi. Hersey dan Blanchard (dalam Wijaya dan Rifa'i 2016:14-15) mengemukakan

“*management is a process of working with and through individuals and groups and other resources to accomplish organizational goals*”. Proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, sekolah, industri dan lain-lain.

### 1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora (dalam Sutrisno 2009:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasa jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Lebih lanjut, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut Ndraha (dalam Sutrisno 2009:4) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatifnya tetapi juga nilai-nilai kompetitif, generatif. Inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, imagination*, tidak lagi semata-mata hanya menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya. Sementara itu, Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2009:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

### 1.1.1. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai menurut Dubrin, 2005 dalam (Inaray, Jelita. C; Nelwan, Olivia S; Lengkong, 2016). Menurut Robbins dan Judge 2015 dalam (Saputri and Andayani, 2018) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerjakan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Inaray, Jelita. C; Nelwan, Olivia S; Lengkong, 2016).

### 1.1.2. Motivasi.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, Stephen P; Judge, 2013). Faktor penentu utama kepuasan karyawan adalah faktor intrinsik untuk pekerjaan yang dilakukan (yaitu, pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kemajuan, pertumbuhan pribadi

dalam kompetensi). Faktor-faktor ini disebut "motivator" karena mereka diyakini efektif dalam memotivasi karyawan untuk melakukan upaya yang unggul (Hackman and Oldham, 1976). lima karakteristik kerja motivasi antara lain: variasi tugas, pemrosesan informasi, kompleksitas pekerjaan, spesialisasi, dan pemecahan masalah (Humphrey, Nahrgang and Morgeson, 2007). Variasi tugas (yaitu, sejauh mana seorang individu melakukan tugas yang berbeda di pekerjaannya) berbeda dari variasi keterampilan, sehingga variasi keterampilan berfokus pada keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, sedangkan variasi tugas berfokus pada tugas-tugas tertentu. Dengan demikian, variasi tugas secara konseptual lebih mirip dengan empat karakteristik Hackman dan Oldham (yaitu, otonomi, signifikansi tugas, identitas tugas, dan umpan balik dari pekerjaan) daripada variasi keterampilan, di mana keempat karakteristik ini saling berhubungan, sebaliknya, variasi keterampilan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan (Humphrey, Nahrgang and Morgeson, 2007).

### 1.1.3. Kinerja.

Kinerja dalam Tesaurus Bahasa Indonesia (2008) berarti kemampuan, penampilan, prestasi dan kapasitas. Menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (dalam Kamaroellah 2014:14), Kinerja berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa "entries" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*);

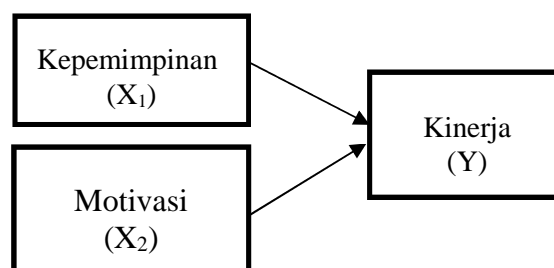
dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Sebagian besar organisasi hanya menilai seberapa baik kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaan. Ada tiga jenis perilaku yang merupakan kinerja di tempat kerja menurut (Robbins, Stephen P; Judge, 2013): 1. *Task performance*. (melakukan tugas dan tanggung jawab yang berkontribusi pada produksi barang atau jasa atau tugas administrative, mencakup sebagian besar tugas dalam deskripsi pekerjaan konvensional), 2. *Citizenship* (tindakan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis organisasi), 3. *Counterproductivity* (tindakan yang secara aktif merusak organisasi).

## 1.2. Penelitian terdahulu.

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan rujukan adalah sebagai berikut: (Inaray, Jelita. C; Nelwan, Olivia S; Lengkon, 2016) dengan judul *'Influences Of Leadership And Working Motivation To Employes Performance At Pt. Amanah Finance In Manado City'* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado; Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2012) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus; Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 1.3. Kerangka Pemikiran.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan persamaan pada analisis regresi liners berganda yang bertujuan untuk melihat bagaimana dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan dan variabel motivasi terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berikut disajikan kerangka pemikiran penelitian ini:



**Gambar 2.**

Kerangka Pemikiran Penelitian.

## C. METODE PENELITIAN

### 1.1. Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (positivistik) karena berlandaskan pada positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menjelaskan hubungan antara dua variabel (variabel bebas dan terikat) dimana menjelaskan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga menguji hipotesis yang telah dirumuskan guna mengetahui adanya hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

### 1.2. Populasi dan Sample.

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah

generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono,2019). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 101 ASN. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2019). Adapun sample dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat sampling error 5%, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \dots\dots(1)$$

Keterangan

- n = jumlah anggota sample  
N = jumlah anggota populasi  
e = presentasi tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat diterima, dalam penelitian ini ditentukan 5% atau sebesar (0.05)

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sample sebanyak 81 responden/pegawai.

### 1.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel baik itu variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ), serta variabel terikat ( $Y$ ) adalah sebagai berikut;

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hatibersedia mengikuti kehendak pimpinan. Adapun indikator kepemimpinan menurut (kartono, 2008) adalah sebagai berikut: sifat, kebiasaan, komunikasi dan keteladanan.

2. Motivasi ( $X_2$ ) Motivasi sebagai bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2010) adalah sebagai berikut: upah, arahan atau motivasi dari atasan, insentif, kompensasi.
3. Kinerja ( $Y$ ), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun indikator menurut (Mangkunegara, 2010) adalah sebagai berikut: kualitas dan kuantitas pekerjaan, orientasi pada tujuan, melaksanakan tugas dengan baik dan tanggung jawab atas pekerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer, sehingga untuk mendapatkan data penelitian dibutuhkan kuesioner yang disebar kepada responden dengan menggunakan skala *Linkert*. Dimana skala *Linkert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

### 1.4. Analisa Regresi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka dapat di buatlah sebuah persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \varepsilon \dots\dots(2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja.  
 $\beta_0$  = Konstanta.  
 $\beta_1$  = Koefisien Regresi Kepemimpinan.

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan.  
 B<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Motivasi.  
 X<sub>2</sub> = Motivasi.  
 ε = Residual.

**Teknik Analisa Data.**

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk hasil penelitian harus melalui kaidah statistika (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi) untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan Analisa regresi linier berganda dengan melakukan uji hipotesa secara simultan (F) maupun parsial (t) serta koefisien determinasi.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.**

Menurut Sugiyono, 2019, Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Adapun asumsi yang digunakan dalam uji validitas, apabila nilai signifikansi <math>\alpha</math> 5%) maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan begitupula sebaliknya jika apabila nilai signifikansi >math>\alpha</math> (5%) maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian Reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi setiap butir yang terdapat pada instrumen dengan Teknik tertentu (Sugiyono, 2019). Dalam menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 21*, dimana mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria apabila nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > *r table* maka instrument tersebut dinyatakan reliabel dan begitu pula sebaliknya apabila nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) < *r table* maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut disajikan hasil perhitungan statistik uji validitas dan reliabilitas pada tabel sebagai berikut;

**Tabel 2.**  
 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

Var	sig	stat	Cronbach <i>lpha</i>	Stat
Var X1			.928	Reliabel
X1-1	.000	Valid		
X1-2	.000	Valid		
X1-3	.000	Valid		
X1-4	.000	Valid		
X1-5	.027	Valid		
X1-6	.000	Valid		
X1-7	.002	Valid		
X1-8	.000	Valid		
X1-9	.000	Valid		
X1-10	.001	Valid		
X1-11	.000	Valid		
X1-12	.000	Valid		
Var X2			.904	Reliabel
X2-1	.000	Valid		
X2-2	.000	Valid		
X2-3	.000	Valid		
X2-4	.000	Valid		
X2-5	.000	Valid		
X2-6	.003	Valid		
X2-7	.000	Valid		
X2-8	.000	Valid		
X2-9	.002	Valid		
X2-10	.000	Valid		
X2-11	.000	Valid		
X2-12	.000	Valid		
Var Y			.926	Reliabel
Y-1	.000	Valid		
Y-2	.000	Valid		
Y-3	.000	Valid		
Y-4	.000	Valid		
Y-5	.000	Valid		
Y-6	.000	Valid		
Y-7	.000	Valid		
Y-8	.000	Valid		
Y-9	.000	Valid		
Y-10	.000	Valid		
Y-11	.008	Valid		
Y-12	.000	Valid		

Keterangan: Reliabilitas dengan membandingkan *r table* pada N uji coba = 30 adalah 0.361

Sumber: Hasil kuesioner diolah dengan *SPSS 21*.

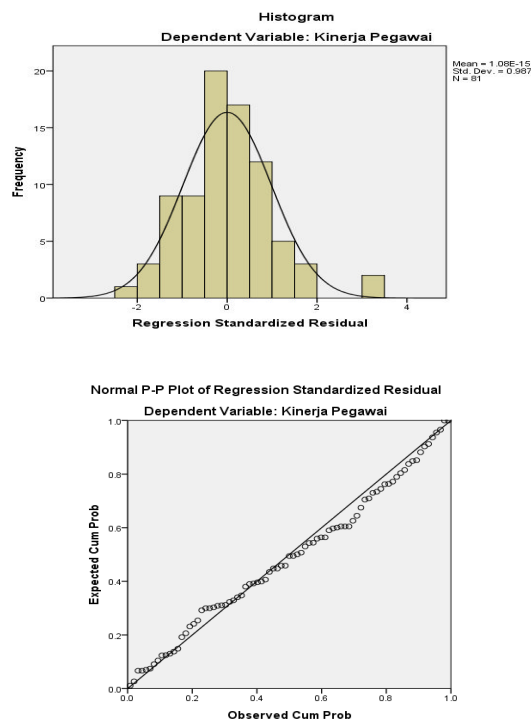
**1.2. Uji Asumsi Klasik**

**1.2.1. Uji Normalitas.**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari suatu penelitian memiliki distribusi normal, dengan cara melihat grafik histogram yang menggambarkan antara data observasi dengan distribusi yang

mendekati distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat disajikan dalam tabel berikut;

**Tabel 3.**  
Normalitas Data Histogram dan P Plot.



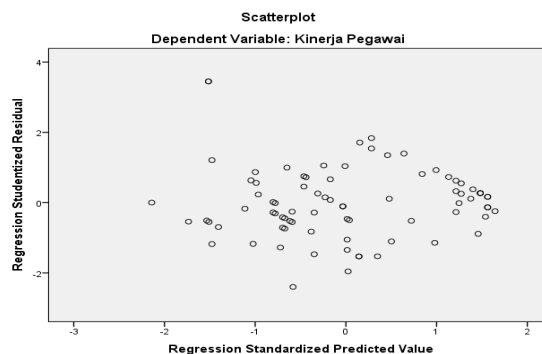
Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 21, didapat hasil uji normalitas data pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang menggambarkan sebaran data penelitian yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data hasil penelitian memenuhi asumsi normalitas data.

**1.2.2. Uji Heterokedastisitas.**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu ke lainnya berbeda maka disebut heterokedastisitas.

**Tabel 4.**  
Uji Heterokedastisitas.



Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas dapat dilihat sebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk suatu pola, serta sebarannya berada dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan heterokedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y).

**1.2.3. Uji Multikolinieritas.**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi hubungan korelasi antar variabel, dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance*<0,1 dan *VIF*>10 dapat diindikasikan adanya multikolinieritas, begitu pula sebaliknya apabila *Tolerance*>0,1 dan *VIF*<10 maka tidak terjadi multikolinieritas, berikut disajikan tabel uji multikolinieritas sebagai berikut,

**Tabel 5.**  
Uji Multikolinieritas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	.429	2.333
Motivasi	.429	2.333

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan *table coefficient* diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance*  $0.429 > 0,1$  dan *VIF*  $2.333 < 10$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**1.2.4. Uji Autokorelasi.**

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi hubungan autokorelasi atau tidak. (korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan pengganggu pada periode *t-1* atau sebelumnya. Dengan melihat Uji Durbin Watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin *Upper* (DU) dan Durbin *Lower* DL). Dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai  $DW > DU$  dan  $(4-DW) > DU$  atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut:  $(4-DW) > DU < DW$ . Berikut disajikan tabel uji autokorelasi sebagai berikut;

**Tabel 6.**

Uji Autokorelasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.624	3.42536	1.893

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

**1.3. Analisis Regresi Linier Berganda.**

Berdasarkan hasil Analisa menggunakan aplikasi SPSS 21, diperoleh hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel berikut ini;

**Tabel 7.**  
Koefisien Regresi.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	10.125	3.685		2.748	.007
1 Kepemimpinan	.361	.099	.383	3.654	.000
Motivasi	.467	.105	.466	4.447	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai.

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hubungan antara variabel tersebut dapat dirumuskan dalam model regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = 10.125 + 0.383^{***}\text{Kepemimpinan (X1)} + 0.466^{***}\text{Motivasi (X2)} + \epsilon$$

Keterangan:

\*\*\*= signifikan  $\alpha$  pada 1% atau  $< \alpha 5\%$ .

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan yang lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) kinerja pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien  $\beta$  dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta sebesar 10.125 menjelaskan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja pegawai (Y) sebesar positif +10.125 satuan. Hubungan antara variabel-variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dapat dilihat dimana variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar +0.383 satuan, variabel motivasi (X2) memiliki nilai koefisien positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar +0.466 satuan.

### 1.4. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut ini;

**Tabel 8.**  
*Model Summary.*  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.624	3.42536	1.893

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R yang dihasilkan dari pengolahan data penelitian yaitu sebesar 0.796 yang berarti bahwa memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.624 atau sebesar 62,4% yang berarti bahwa pengaruh seluruh variabel bebas: Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat : Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% di pengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

### 1.5. Pengujian Hipotesis.

Perumusan hipotesa yang dapat diuji pada signifikansi 5% atau  $\alpha = 0.05$  adalah sebagai berikut:

#### 1.5.1. Uji F.

Uji F digunakan untuk melihat seluruh pengaruh dari variabel bebas (X<sub>1</sub>; X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama, dapat dilihat pada tabel berikut ini,

**Tabel 9.**  
Uji F.  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1579.067	2	789.534	67.291	.000 <sup>b</sup>
	Residual	915.179	78	11.733		
	Total	2494.247	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan hasil Analisa regresi pada tabel uji F diatas dapat dijelaskan dengan membandingkan antara nilai F (hitung) dengan F (tabel), dimana berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F(hitung) sebesar  $67.291 > F_{(tabel)}$  sebesar 3.11 pada tingkat signifikansi p-value  $0.000 < 0.05$  yang berarti Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

#### 1.5.2. Uji t.

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/sendiri-sendiri. Berikut disajikan tabel uji t dibawah ini,

**Tabel 10.**  
Uji t.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.125	3.685		2.748	.007
1 Kepemimpinan	.361	.099	.383	3.654	.000
Motivasi	.467	.105	.466	4.447	.000

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan hasil uji  $t$  (parsial) dapat dijelaskan dengan membandingkan antara nilai  $t$  (hitung) dengan  $t$  (tabel). Adapun dalam pengukurannya  $t$  (tabel) menggunakan persamaan  $n-k-1$  dan diperoleh nilai  $t$  (tabel) sebesar 1.66412. Pada tabel uji  $t$  diatas, dapat dilihat bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai  $t$  (hitung) sebesar  $3.654 > t$  (tabel) sebesar 1.66412, pada tingkat signifikansi  $p$ -value pada variabel kepemimpinan sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak (kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai). Pada variabel motivasi dapat dilihat bahwa nilai  $t$  (hitung) sebesar  $4.447 > t$  (tabel) sebesar 1.66412, pada tingkat signifikansi  $p$ -value pada variabel motivasi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak (motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).

### 1.6. Hasil.

Berdasarkan pembahasan diatas secara statistik dapat dilihat bahwa berdasarkan model persamaan regresi: Kinerja (Y) =  $10.125 + 0.383$  Kepemimpinan (X1) +  $0.466$  Motivasi (X2) +  $\epsilon$ . Dimana kedua variabel bebas secara simultan/bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dan secara parsial/masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi mempengaruhi kinerja ASN Primadona secara positif dan signifikan. Kondisi tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan, dimana kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai menurut

Dubrin,2005 dalam (Humphrey, Nahrgang and Morgeson, 2007). Disamping hal tersebut pencapaian kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi dari seluruh pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, kondisi tersebut sejalan dengan teori motivasi dimana motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, Stephen P; Judge, 2013).

Kinerja ASN Primadona yang menjadi sebuah kriteria berkinerja dan berprestasi unggul dalam beberapa bidang. Hal tersebut dapat dilihat secara nyata dalam kinerja ASN Primadona pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama pandemi Covid-19, dengan perolehan berbagai penghargaan penyelenggaraan tugas dan fungsinya selama tahun 2021 diantaranya: penghargaan instansi terbaik nasional ke-3 kategori penilaian kinerja tahun 2020 dari BKN, Penghargaan Instansi Daerah Terbaik 1 dalam kategori pelayanan kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara tahun 2020, Penghargaan kategori Provinsi Sangat Inovatif dalam *innovation government award 2020* (sirena jatuh cinta – sistem informasi perencanaan asn dalam mewujudkan pegawai yang sesuai kebutuhan dengan cepat, integrasi, tepat dan akurat), Penghargaan instansi terbaik ke 4 nasional kategori lembaga pelatihan pemerintah daerah berprestasi tahun 2021 dari Lembaga Administrasi Negara (LAN).

### E. PENUTUP.

#### Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa: Secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai koefisien positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN Primadona pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama masa pandemik Covid-19. Kondisi tersebut

dapat dilihat secara simultan diketahui nilai  $F(\text{hitung})$  sebesar  $67.291 > F(\text{tabel})$  sebesar 3.11 pada tingkat signifikansi  $p\text{-value}$   $0.000 < 0.05$ . Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Primadona Pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan nilai  $t(\text{hitung})$  sebesar  $3.654 > t(\text{tabel})$  sebesar 1.66412, pada tingkat signifikansi  $p\text{-value}$  pada variabel kepemimpinan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Primadona Pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama masa pandemik Covid-19, dimana nilai  $t(\text{hitung})$  sebesar  $4.447 > t(\text{tabel})$  sebesar 1.66412, pada tingkat signifikansi  $p\text{-value}$  pada variabel motivasi sebesar  $0.000 < 0.05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, I. 2012 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', 1(1).
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1976 'Motivation through the design of work: test of a theory', *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), pp. 250–279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. and Morgeson, F. P. 2007 'Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature', *Journal of Applied Psychology*, 92(5), pp. 1332–1356. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1332.
- Inaray, Jelita. C; Nelwan, Olivia S; Lengkong, V. 2016 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), pp. 459–470.
- Kamaroellah, A. 2014. 'Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)'. Pustaka raja.
- Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2010, 201, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan', PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. 2013 *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Saputri, R. and Andayani, N. R. 2018 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam', *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), pp. 307–316. doi: 10.30871/jaba.v2i2.1109.
- Sugiyono 2019 'Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D' Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama'. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tim Pusat Bahasa Depdiknas. ( 2008. 'Tesaurus Bahasa Indonesia' Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Wijaya, C. dan Rifa I, M. 2014. 'Dasar-Dasar Manajemen Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien'. Penerbit Perdana Publishing.