



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
DENGANKINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI PAPUA BARAT**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND
LEADERSHIP WITH THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL
APPARATUS IN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI PAPUA BARAT***

Ira Elika Bansaleng

bansaleng89@gmail.com

Christina Natalina

natalina.christina25@gmail.com

Fharel M. Hutajulu

fharelhutadjulu@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstract

Work motivation and leadership are factors in an effort to improve employee performance in an organization. If the leader provides optimal motivation for his employees, the more optimal the employee's performance in doing his job, but on the contrary, if the motivation given is low, the employee's performance will be low. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and leadership with the performance of the state civil apparatus in Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat. The sample in this study was 30 people/respondents from the general secretariat unit and the data were analyzed using Spearman rank correlation analysis. The results of this study indicate that (1) Based on the Spearman rank correlation test, a significance value of $0.000 < 0.05$ was obtained, which means that there is a significant relationship between work motivation and performance of the state civil apparatus. (2) Based on the Spearman rank correlation test, a significance value of $0.011 < 0.05$ was obtained, which means that there is a significant relationship between leadership and performance of the state civil apparatus. (3) Based on the Spearman rank correlation test, a significance value of $0.000 < 0.05$ was obtained, which means that there is a significant relationship between work motivation and leadership with the performance of the state civil apparatus. Which means,

if work motivation and leadership increase, the performance of the state civil apparatus will also increase.

Keywords: *Work Motivation, Leadership, Performance*

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah faktor yang penting bagi sebuah industri. Industri atau organisasi dikatakan sebagai sebuah tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk saling bekerjasama secara terkendali, dipimpin, rasional dan sistematis. Sekelompok orang inilah yang disebut dengan sumber daya manusia yang dimana kalau didalam sebuah organisasi atau perusahaan salah satunya adalah pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan dan keberhasilan bagi industri itu sendiri.

Perusahaan diharuskan untuk bisa seoptimal mungkin menggunakan sumber daya yang dimiliki. Apabila perusahaan bisa mengelola pegawai atau karyawannya secara benar dan baik maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri misalnya seperti visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik, pangsa pasar meningkat dibandingkan dengan perusahaan lain, serta memperoleh keuntungan finansial sesuai dengan target yang ditetapkan. Jika sumber daya manusia didalam organisasi tersebut boleh berjalan dengan baik dan ampuh maka organisasi juga akan tetap beroperasi dengan baik dan efektif, dengan kata lain kesinambungan hidup perusahaan otomatis tergantung dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. Masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika (Moehariono, 2010).

Seorang karyawan akan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila beban kerja yang telah ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dibandingkan dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan dikatakan sebagai sebuah kekuatan atau kemampuan di dalam diri seseorang untuk dapat mempengaruhi dan memimpin orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Setiap atasan atau pimpinan wajib untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam mengarahkan, membina, dan membangkitkan keseluruhan dari potensi karyawan agar dapat mewujudkan peningkatan kinerja

karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi dan mewujudkan stabilitas organisasi. Maka itu, diperlukan seorang atasan yang mampu mempengaruhi anak buahnya untuk memiliki rasa percaya diri yang tinggi, optimisme yang makin besar, serta keterikatan atas tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari divisi dalam perusahaan (Gibson, 2003).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, dan pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut (Pandji Anoraga).

Berdasarkan permasalahan dan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka riset ini dilakukan untuk memahami bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat?
2. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat?
3. Apakah ada hubungan motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.
2. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.
3. Hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.

II. Uraian Teoritis

A. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Morgan Et Al (Marwansyah dan Mukaram, 2002:151) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu. Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ernest J Mc'Cormik yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Siagian (1995) mengatakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Pandapotan, Frans; Tampubolon, Emma; Hutapea, 2017) motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2003).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2008). Motivasi dapat terbentuk oleh karena kelakuan seorang karyawan dalam menghadapi keadaan kerja didalam organisasi. Motivasi adalah sebuah kondisi yang mendorong pribadi karyawan yang tertuju agar dapat mencapai tujuan institusi yang telah ditetapkan. Karyawan wajib memiliki sikap moral yang positif terhadap situasi pekerjaan agar dapat menguatkan lagi motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang setinggi-tingginya.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Tead; Terry; Hoyt, dalam Kartono : 2003). Begitu juga dengan Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seorang leader yang bersifat tertentu seperti kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability) dan biasanya tidak bisa dipisahkan dengan posisi dan perilaku pemimpin.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh William G. Scott (1962) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang

diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang mampu meyakinkan orang lain yang bersedia bekerja di bawah arahnya dalam kesatuan tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (James M. Black, 1961).

Menurut (Santoso, Rahmat; Anggraini, Nenny; Tarigan, 2017) mengatakan kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia.

Sedangkan menurut Ralph M. Stogdill (Sutarto, 1998b:13) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang atau individu untuk dapat mempengaruhi dan memimpin orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target yang telah ditentukan didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

C. Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2008) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Biasanya orang yang memiliki kinerja yang tinggi disebut dengan orang yang produktif, sedangkan orang yang tidak memiliki kinerja yang tinggi disebut dengan orang yang tidak produktif atau memiliki performa yang kurang atau rendah.

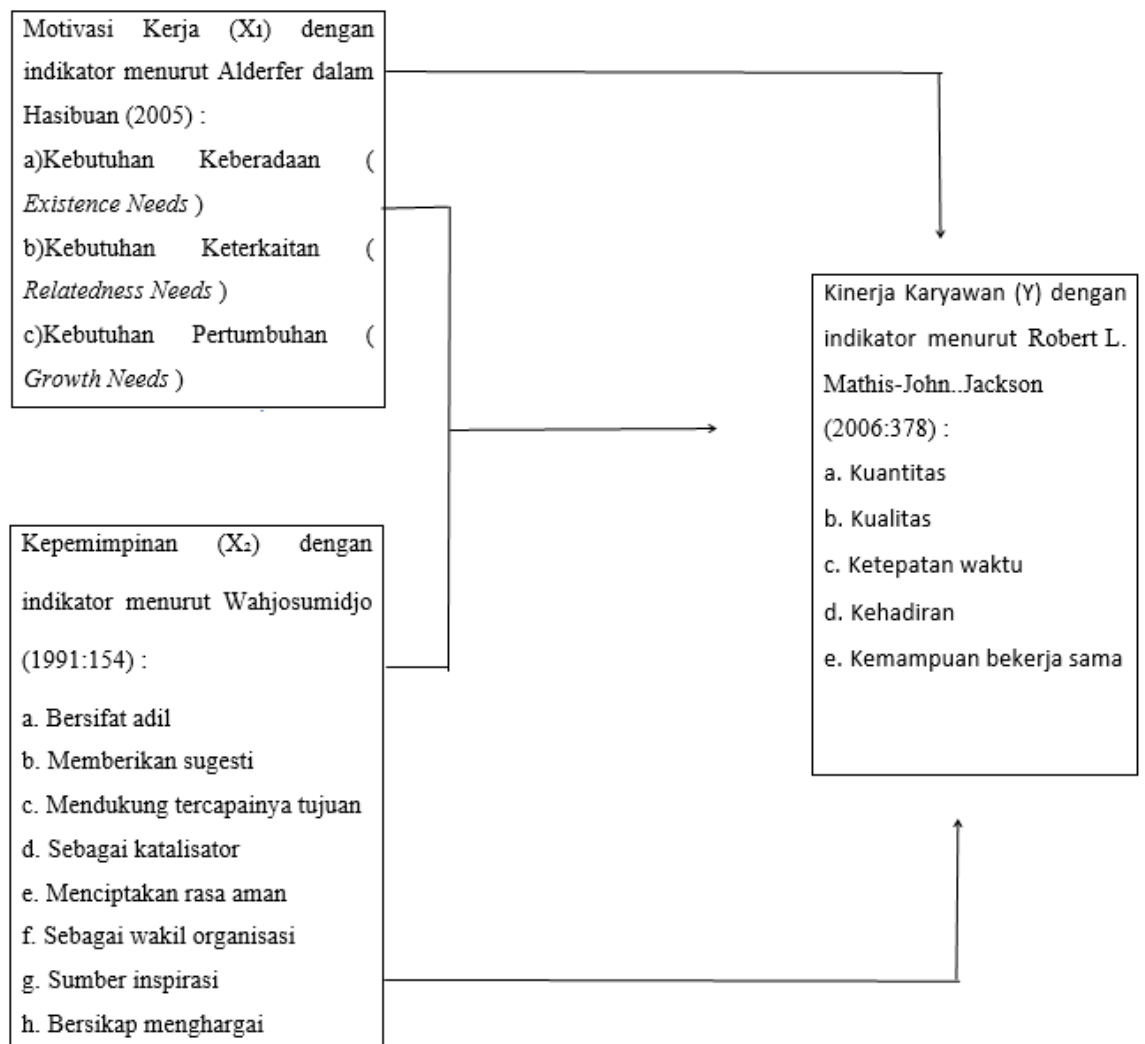
Menurut Meiner (1965;hal.43) kinerja adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran-ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya (Malayu, 2002).

Menurut Hersey dan Blanchard (1993), mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan

yang sangat erat, tercapainya tujuan dari suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut yang dijalankan atau digerakkan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil ataupun tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Tujuan organisasi pasti tidak akan tercapai apabila kinerja dari para pegawainya tidak maksimal. Maka itu, suatu organisasi harus selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut yang telah ditetapkan.

D. Kerangka Berfikir



Sumber: Data diolah Penulis

III. Metode Penelitian

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu bulan Mei sampai Juni 2021. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Provinsi Papua Barat yang beralamat di JL. Brigjen, Mar.Purn. Abraham O Atururi, Arfai Kab. Manokwari Papua Barat.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah satu kesatuan subjek atau individu pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diteliti atau diamati.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN dari unit bagian sekretariat jenderal pada Kantor Wilayah Provinsi Papua Barat yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Arikunto, 2006).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah ASN dari unit bagian sekretariat jenderal Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Papua Barat yang berjumlah 30 orang.

C. Sumber Data

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan oleh perusahaan/ organisasi yang bukan pengelolanya. Data sekunder umumnya berupa bukti catatan/laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro, 1999). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari website Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat.

2. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Umar, 2000). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara langsung jawaban kuesioner dari aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat tentang motivasi kerja, kepemimpinan, dan tingkat kinerja karyawannya.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara dokumentasi yaitu untuk dapat mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian dari organisasi yang diteliti. Adapun data-data yang dicari adalah profil dari Kantor Kementerian Agama Provinsi Papua Barat yang berisi struktur organisasi, sejarah, visi misi dan juga fungsi organisasi tersebut.

2. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan dan pernyataan yang disusun dalam satu kumpulan kepada para responden. Bentuk kuesioner yang diberikan bersifat tertutup yaitu responden akan diberikan alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan atau pertanyaan yang diberikan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala bertingkat dengan skala 1 sampai 5.

E. Teknik Pengolahan Data

1. Penyuntingan (*editing*)

Editing merupakan proses pengecekan atau pemeriksaan data yang sudah terkumpul untuk mengetahui kelengkapan dari data yang ada, kemudian data yang telah terkumpul akan disingkat dan dirangkum agar lebih terarah.

2. Tabulasi (*tabulating*)

Dalam teknik tabulasi menyajikan data-data yang telah diperoleh kemudian diubah menjadi bentuk angka dan dimasukkan ke dalam tabel untuk memudahkan para pembaca melihat hasil penelitian dengan jelas.

3. Pengkodean (*coding*)

Pengkodean merupakan kegiatan penentuan nilai atau skor yang berupa angka pada jawaban kuesioner. Pengkodean dapat dilakukan dengan memberi tanda (simbol) berupa angka pada jawaban responden yang telah dikumpulkan, dimana tujuan dari dilakukannya pengkodean adalah untuk penyederhanaan jawaban-jawaban responden.

4. Skor (*scoring*)

Scoring merupakan proses pengolahan data dari data kualitatif menjadi kuantitatif, dimana dalam teknik skor ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi responden terhadap suatu objek. Skala likert biasanya diurutkan berdasarkan dengan suatu nilai yang memiliki tingkatan dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah. Urutan dari skala likert adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju	: 4
Netral	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

5. Analisis SPSS

Statistical product and service solution (SPSS) adalah sebuah program pelaksanaan yang digunakan untuk mengerjakan perhitungan statistik memakai komputer. Dengan menggunakan program ini, akan lebih cepat melakukan semua kalkulasi statistik dari perhitungan yang mudah sampai yang susah sekalipun. Pengolahan data menggunakan SPSS ini dilakukan agar pengukuran data yang dihasilkan lebih cepat dan akurat.

F. Uji Instrumen Penelitian

Karakteristik instrumen yang baik adalah valid dan reliabel. Valid artinya suatu instrumen dapat dikatakan valid jika betul-betul mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Sedangkan, reliabel artinya suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal jika ia mempunyai hasil yang taat asas (*consistent*) (Arifin, 2012). Bagus atau tidaknya sebuah riset itu bergantung dari benar atau tidaknya suatu informasi atau data yang diperoleh. Karena data adalah cerminan dari variabel yang diteliti dan mempunyai fungsi sebagai instrumen pembuktian hipotesis. Uji instrumen dalam riset yang dilakukan ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006).

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah derajat ataupun tingkat stabilitas dari suatu instrumen. Menurut (Sugiyono, 2012), mengatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Cronbach's Alpha*.

3. Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi Spearman Rank digunakan mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama, (Sugiyono, 2010).

Dengan merujuk pada pernyataan yang dikemukakan oleh Sugiyono tersebut, maka koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Rank Spearman (r_s), di mana variabel X dan Y diukur dengan skala ordinal sehingga objek yang diteliti dapat dirangking dalam rangkaian yang berurutan.

- a. Jika r_s positif, maka motivasi kerja dan kepemimpinan berkorelasi positif dengan kinerja, jika semakin dekat r_s dengan +1 maka semakin kuat korelasinya.
- b. Jika r_s negatif, maka motivasi kerja dan kepemimpinan berkorelasi negatif dengan kinerja, jika semakin dekat r_s dengan -1 maka korelasinya semakin kuat.
- c. Apabila r_s bernilai nol, maka motivasi kerja dan kepemimpinan tidak menunjukkan korelasinya terhadap kinerja.
- d. Jika r_s +1 atau -1, maka motivasi kerja dan kepemimpinan menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna terhadap kinerja.

Untuk menguji hipotesis dan untuk melihat korelasi dari kedua variabel apakah signifikan atau tidak adalah dengan menggunakan uji signifikansi analisis dengan membandingkan antara nilai probabilitas (Sig) dengan taraf signifikan (0,05), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan taraf signifikan 0,05 ($Sig \geq 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil atau sama dengan taraf signifikan 0,05 ($Sig < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

IV. Analisis dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi umur, lama bekerja, dan jenis kelamin.

1. Umur Responden

Tabel IV-1

Umur Responden

Usia/Th	Responden	Persentase
26-30	13 orang	43,33%
31-40	11 orang	36,67%
41-55	6 orang	20%
Total	30 orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan tabel umur responden dibatas menunjukkan hasil dari penelitian bahwa responden terbanyak adalah yang berusia 26-30 tahun sebanyak 13 orang (43,33%), 31-40 tahun sebanyak 11 orang (36,67%), 41-55 tahun sebanyak 6 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa aparatur sipil negara (ASN) dari unit bagian sekretariat jendral di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat sebagian besar berusia muda dan pada umur yang sangat produktif.

2. Lama Bekerja Responden

Tabel IV-2
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Responden	Persentase
< 1 tahun	1 orang	3,33%
1-5 tahun	14 orang	46,67%
6-10 tahun	8 orang	26,67%
>10 tahun	7 orang	23,33%
Total	30 orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan tingkat lama bekerja di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja paling lama adalah 1-5 tahun sebanyak 14 orang (46,67%), 6-10 tahun sebanyak 8 orang (26,67%), >10 tahun sebanyak 7 orang (23,33%), dan <1 tahun sebanyak 1 orang (3,33%). Hal ini menunjukkan bahwa aparatur sipil negara (ASN) dari unit bagian sekretariat jendral di Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Papua Barat sudah cukup lama bekerja dan merasa nyaman saat bekerja.

3. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	14 orang	46,67%
Perempuan	16 orang	53,33%
Total	30 orang	100%

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan tingkat jenis kelamin, tabel di atas menunjukkan hasil penelitian responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 16 orang (53,33%) sedangkan untuk laki-laki sebanyak 14 orang (46,67%). Hal ini menunjukkan bahwa aparatur sipil negara (ASN) dari unit bagian sekretariat jendral yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Provinsi Papua Barat kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

B. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperjelas gambaran dari variabel-variabel penelitian, yaitu variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert sebagai kategori untuk penilaian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, variabel yang diukur akan dijabarkan melalui indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun bagian-bagian instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban yang digunakan pada setiap instrumen Skala Likert mempunyai gradasi mulai dari yang bernilai positif sampai dengan yang bernilai negatif, yang dibagi kedalam kategori, yaitu : Sangat Setuju/Positif (SS), Setuju/Positif (S), Netral/agak setuju/hampir setuju (N), Tidak Setuju/Negatif (TS), dan Sangat Tidak Setuju/Sangat Negatif (STS).

Penggolongan jenis dari setiap pernyataan kemudian dihitung berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan mengalihkan bobot nilai pada jenis yang telah ditentukan dengan jumlah responden yang telah mengisi kuesioner, dan persentase yang didapatkan dari hasil pembagian bobot nilai dengan jumlah responden kemudian akan dikalikan dengan 100%.

C. Analisis Data

1. Pengujian Validitas

Pada uji validitas, cara untuk menentukan data hasil dari kuesioner dapat dinyatakan valid adalah dengan menggunakan ukuran nilai perbandingan r hitung dengan r table yang terdapat pada hasil perhitungan software SPSS windows ver.26.

Setiap pertanyaan dalam variable akan dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria:

1. r hitung $>$ r tabel = Valid
2. r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)**Tabel IV-4****HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)**

No. Item	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0,552	0,361	Valid
2	0,551	0,361	Valid
3	0,367	0,361	Valid
4	0,376	0,361	Valid
5	0,693	0,361	Valid
6	0,464	0,361	Valid
7	0,693	0,361	Valid
8	0,368	0,361	Valid
9	0,427	0,361	Valid
10	0,408	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Ver.26

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N = 30$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361.

b. Variabel Kepemimpinan (X2)**Tabel IV-5****HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN (X2)**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,495	0,361	Valid
2	0,764	0,361	Valid
3	0,457	0,361	Valid
4	0,454	0,361	Valid
5	0,619	0,361	Valid
6	0,507	0,361	Valid
7	0,500	0,361	Valid
8	0,439	0,361	Valid
9	0,870	0,361	Valid
10	0,505	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Ver.26

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N = 30$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361.

c. Variabel Kinerja ASN

Tabel IV-6

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA ASN (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,656	0,361	Valid
2	0397	0,361	Valid
3	0,898	0,361	Valid
4	0,383	0,361	Valid
5	0,520	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Ver.26

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N = 30$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361.

2. Pengujian Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji realibilitas diukur dengan uji statistic *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

Tabel IV-7

HASIL UJI REALIBILITAS

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,638	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,749	0,60	Reliabel
Kinerja ASN	0,653	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Ver.26

Berdasarkan data yang telah diolah, kesimpulan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dari variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja ASN (Y) dinyatakan reliabel karena telah memenuhi seluruh kriteria dalam pengambilan keputusan pada saat uji realibilitas.

D. Hasil Pengujian Statistik

Setelah semua data telah dikumpulkan, maka selanjutnya penulis akan melakukan analisis data statistic yaitu analisis korelasi rank spearman dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 26.

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Tabel IV-8

HASIL UJI KORELASI RANK SPEARMAN

Correlations

			Motivasi Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.558**	.914**
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.000
		N	30	30	30
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.558**	1.000	.456*
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.011
		N	30	30	30
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.914**	.456*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.011	.
		N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS Ver.26

Tabel IV-9
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.594	2	86.297	61.795	.000 ^b
	Residual	37.706	27	1.397		
	Total	210.300	29			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan_, motivasi_kerja

Sumber: Data diolah SPSS Ver.26

E. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel. Hasil analisis dari uji hipotesis antara variabel motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja ASN.

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan

1. Pengujian Hipotesis I

Ho : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja ASN.

Ha : terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja ASN.

Berdasarkan tabel IV-39 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja ASN Kantor Wilayah Agama Provinsi Papua Barat.

2. Pengujian Hipotesis II

Ho : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja ASN.

Ha : terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja ASN.

Berdasarkan tabel IV-39 diperoleh signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja ASN Kantor Wilayah Agama Provinsi Papua Barat.

3. Pengujian Hipotesis III

Ho : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja ASN.

Ha : terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja ASN.

Berdasarkan tabel IV-40 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepemimpinan dengan kinerja ASN Kantor Wilayah Agama Provinsi Papua Barat.

V. Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisis dan pembahasan data maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja ASN pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat, dan diperoleh beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja ASN pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat, yang ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja ASN pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat, yang ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja ASN pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Barat yang ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2006). *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTEK*. Rineka Cipta.
- Gibson, J. L. (2003). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*.
- Indriantoro, N. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*.
- Malayu, H. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Perkasa.
- Malayu, H. H. (2003). *ORGANISASI DAN MOTIVASI, DASAR PENINGKATAN PRODUKTIVITAS*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson. (2006). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Salemba Empat.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Pandapotan, Frans; Tampubolon, Emma; Hutapea, G. (2017). *Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(02).
- Santoso, Rahmat; Anggraini, Nenny; Tarigan, L. (2017). *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Cardoxindo Interbuana*. 2(02).
- Sugiyono. (2007). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode, Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN*. Alfabeta.
- Umar, H. (2000). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.