



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KANTOR KECAMATAN KELAPA GADING DI JAKARTA UTARA

Sarip, Bambang Irawan

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Jakarta Utara
saripsapril@gmail.com

***Abstract,** This study aims to determine the effect of Leadership variables, and Work Motivation, on the Performance of Police Officers at the District Office Office of Kelapa Gading North Jakarta. This research method is descriptive quantitative, which is obtained from the questionnaire distributed to 50 employees of Kelapa Gading Sub-district in North Jakarta. Furthermore, simple linear regression analysis, T test, and multiple linear test were performed. Data analysis using SPSS. Result of F test show Leadership and Work Motivation simultant have a significant effect to Employee Performance. Result of t test by partial variable of Leadership, and Work Motivation have positive and significant influence to Employee Performance. The test result of coefficient of determination (R²). Model summary shows Coefficient of Determination Adjustend R Square equal to 0,604 or equal to 60,4% which mean that variable ability of Leadership and Work Motivation can explain Performance of Employee at District Office Kelapa Gading in North Jakarta is equal to 60,4% . While the remaining 39.6% is explained by other variables outside of this research variable.*

***Keywords:** Leadership, Work Motivation and Employee Performance*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif, yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada 50 pegawai Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara. Selanjutnya dilakukan uji analisis regresi liner sederhana, uji T, dan uji linier berganda. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil uji F menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t secara parsial variabel Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) Model summary menunjukkan Koefisien Determinasi Adjustend R Square sebesar 0,604 atau sebesar 60,4% yang berarti bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara adalah sebesar 60,4%. Sedang sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada era reformasi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi perlu dilakukan secara professional. Dengan diberlakukannya AFTA pada tahun 2003 yang menuntut bangsa Indonesia untuk siap menghadapi pasar bebas (*pasar global*). Hal ini merupakan suatu tatanan baru sebagai akibat terjadinya pertukaran secara bebas di bidang ekonomi, politik dan kebudayaan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu meningkatkan keterampilan manajerial agar mampu mendayagunakan sumber daya manusia (SDM) yang siap untuk bersaing. Hal ini perlu didukung dengan kepemimpinan yang profesional, pengawasan kerja, motivasi kerja, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta sarana dan prasarana yang mendukung. Sejalan dengan hal tersebut di atas, maka dengan adanya kemajuan teknologi informasi maka suatu negara tidak bisa lagi menutupi informasi yang ada di negaranya terhadap negara lain. Selain hal tersebut, telah terjadi persaingan sumber daya manusia yaitu suatu negara yang tidak mempunyai daya saing yang tinggi akan mengalami penurunan kinerja.

Salah satu yang menjadi hambatan kinerja pegawai tersebut di atas antara lain adalah masih kurangnya kepemimpinan yang profesional, rendahnya budaya organisasi, pengawasan kerja yang rendah, minimnya motivasi kerja, hal ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, baik pada instansi pemerintah maupun organisasi swasta. Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dimana kepemimpinan atau pemimpin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi, karena kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengendalian internal maka kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan

tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai, kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengidentifikasi sangat pentingnya pemimpin yang profesional dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Reformasi yang terjadi di Indonesia pada tahun 1998 telah banyak membawa perubahan yang fundamental kepada kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Kepemimpinan yang kurang profesional, pemberian motivasi para pegawai yang kurang, ketidakpuasan masyarakat akan sistem pemerintahan yang sentralistik, buruknya kinerja pemerintah, kualitas pelayanan publik yang rendah dan praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Rakyat mengharapkan lahirnya *good governance* dan mereka cukup paham bahwa pemerintahan yang baik itu antara lain dapat terwujud melalui kebijakan desentralisasi. Namun, berbagai tuntutan itu tidaklah akan terbentuk secara otomatis. Banyak langkah yang mesti direncanakan, dilakukan, dan dinilai secara sistematis dan konsisten. Dalam konteks ini, penataan sumber daya aparatur menjadi hal yang sangat penting dilakukan. Terlebih lagi di era otonomi daerah seperti sekarang penataan sumber daya aparatur yang profesional dalam manajemen otonomi daerah harus diprioritaskan, karena reformasi dibidang administrasi pemerintahan mengharapkan hadirnya pemerintah yang lebih berkualitas, lebih mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan sosial ekonomi. Satu diantara instansi tersebut di atas adalah di Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Hal ini bisa menimbulkan kesulitan bagi pihak Kecamatan karena kinerja pegawai merupakan bagian terpenting dari organisasi.

Hal ini dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini antara lain : 1. Sikap aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara yang masih kurang adaptif terhadap perubahan dan inovasi. 2. Aparatur yang masih mengabaikan pentingnya pengembangan dan peningkatan pengetahuan dan keahlian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan. 3. Rendahnya pendidikan aparat juga merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai,

karena tingkat pendidikan aparat sangat mempengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. 4. Kurangnya memotivasi para pegawai pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Berdasarkan internal organisasi bahwa faktor-faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja ini secara kualitatif dapat didefinisikan sebagai akibat kepemimpinan yang kurang profesional, kurangnya memotivasi para pegawai, kurangnya pendidikan, efektifnya pengawasan kerja, sarana dan prasarana yang kurang mendukung, kepuasan kerja yang berbeda dengan harapan pegawai. Idealnya seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai tersebut di atas diteliti secara simultan agar diperoleh gambaran besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut : 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara? 2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara? 3) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara?

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Pengertian pemimpin dan kepemimpinan menurut Onong Uchjana Effendi (2001:1) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang diberi status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan, keturunan, revolusi atau cara-cara lain. Sedangkan kepemimpinan mengacu kepada perilaku yang ditujukan seseorang atau lebih individu dalam kelompok yang membentuk kelompok dalam tujuannya. Kepemimpinan menurut Ordway Tead (2002 : 55) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama kearah berbagai tujuan yang sama-sama mereka inginkan. Menurut Soebagio Sastrodiningrat (2002:17) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pegawai untuk menyakinkan orang lain

sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Menurut Hasibuan (2007:170) mendefinisikan kepemimpinan sebagai Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kartono (2005:153) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan menurut T. Hani Handoko (2002:293) dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Dari definisi tersebut terdapat tiga implikasi penting yaitu sebagai berikut : Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain atau bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Kedua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, akan tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui cara tidak langsung. Ketiga, pemimpin dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan tugas atau perintahnya. Berdasarkan definisi kepemimpinan tersebut di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melaksanakan suatu tugas yang diembannya guna tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Secara etimologi bahwa motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 141) istilah motivasi

berasal dari kata “motif” yang artinya suatu pernyataan batin yang berwujud daya kekuatan, untuk bertindak atau bergerak, secara langsung atau melalui saluran perilaku mengarah kepada sasaran. Dengan kata lain motivasi adalah pengertian umum dalam bentuk dorongan, kehendak, kebutuhan, keinginan, dan daya kekuatan lain yang ada kesamaannya. Motif manusia didasarkan atas kebutuhan-kebutuhan, yang dirasakan secara sadar atau tidak sadar. Beberapa kebutuhan primer sebagaimana halnya persyaratan fisik, seperti air, udara, makanan, tidur dan perumahan. Sedangkan kebutuhan lain yang dianggap sebagai kebutuhan sekunder seperti kebanggaan, kedudukan atau status, kerja sama dengan orang lain, persaudaraan, kecakapan, berdiri sendiri dan lain sebagainya. Menurut Carl Heyel (2000 : 164) memberikan definisi bahwa Motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implies the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness. Selanjutnya pengertian Motivasi menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2004 : 197) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan". Menurut motivasi menurut The Liang Gie (2001 : 165) mendefinisikan bahwa Motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implies the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness. Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan (2000 : 143) mengemukakan bahwa pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari beberapa pengertian motivasi di atas, penulis berpendapat bahwa motivasi mempunyai arti adanya daya pendorong atau penggerak bagi pegawai agar mau bekerja, adanya tujuan organisasi yang akan dicapai dan adanya usaha pemenuhan kebutuhan.

Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar

dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hipotesis Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara.
3. Kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Penggambaran kondisi bisa individual atau menggunakan angka-angka. (Sukmadinata, 2006:5). Penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan suatu keadaan saja, tetapi bisa juga mendeskripsikan keadaan dalam tahapan-tahapan perkembangannya, penelitian demikian disebut penelitian perkembangan (*Developmental Studies*). Dalam penelitian perkembangan ini ada yang bersifat *longitudinal* atau sepanjang waktu dan ada yang bersifat *cross sectional* atau dalam

potongan waktu. Penelitian kausalitas menurut Rangkuti (2006 :15) bahwa rancangan penelitian dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu rancangan penelitian eksplanatori dan konklusif. Rancangan penelitian konklusif selanjutnya dikelompokkan menjadi dua yaitu, rancangan penelitian deskriptif dan rancangan penelitian kausalitas. Rancangan penelitian dengan uji hipotesis dan kausalitas merupakan rancangan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausalitas yaitu menganalisis hubungan kausalitas antara variabel penelitian sesuai dengan hipotesis yang disusun. Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan dari peneliti adalah untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel sebagai alat pengumpul data primer. Berdasarkan hipotesis dalam rancangan ini terdapat beberapa variabel yang digunakan antara lain : variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Suatu penelitian dapat bersifat penelitian populasi maupun penelitian sampel. Penelitian populasi artinya seluruh obyek atau subyek di dalam wilayah penelitian dijadikan obyek atau subyek penelitian, sedangkan penelitian sampel artinya hanya sebagian dari obyek atau subyek penelitian yang dipilih dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Populasi menurut Sugiyono (2006 : 57) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun tujuan dari sampel adalah menggunakan sebagian obyek atau subyek penelitian yang diselidiki untuk memperoleh informasi tentang populasi. Untuk menentukan besarnya sampel penelitian yang diperlukan dari jumlah populasi, maka peneliti menggunakan aksidental sampling dimana jumlah sampel berdasarkan kebetulan orang yang ditemui cocok untuk dijadikan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 50 pegawai.

Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2011 : 68) skala pengukuran variabel ada 4 yaitu Nominal, *Ordinal*, *Interval* dan *Ratio*. Dalam penelitian ini untuk mengetahui satuan nilai atas jawaban responden dalam daftar pertanyaan atau pernyataan, maka penulis menggunakan pengukuran dengan *Skala Likert*.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan hal yang sangat penting sebagai bahan analisa yang relevan dengan apa yang ada pada hipotesis guna dilakukan pengujian. Instrumen penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang langsung diambil dari objek penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pada responden untuk menjawab.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang langsung diambil dari objek penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pada responden untuk menjawab. Dalam penelitian ini daftar pertanyaan diajukan kepada masyarakat dengan menggunakan skala likert. Skala ini menggunakan 5 kategori (Sugiyono, 2004), yaitu: 1. Kategori sangat setuju diberi skor 5, 2. Kategori setuju diberi skor 4, 3. Kategori ragu-ragu/netral diberi skor 3, 4. Kategori tidak setuju diberi skor 2, 5. Kategori sangat tidak setuju diberi skor 1

Teknik Analisa Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana dan berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS *for Windows*.

Uji Validitas dan Realiabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji validitas menggunakan analisis korelasi Pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikansi 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *oneshot* atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,60

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

e = Pengganggu (*error*)

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item–Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 8$ (Ghozali, 2006 : 45). Yaitu $df = 50 - 8 = 42$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,297. Untuk hasil lengkap dari uji validasi dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
KEPEMIMPINAN1	27.2000	10.367	.375	.213	.805
KEPEMIMPINAN2	27.2800	9.961	.463	.336	.793
KEPEMIMPINAN3	27.2600	9.788	.599	.384	.775
KEPEMIMPINAN4	27.2600	9.584	.576	.492	.777
KEPEMIMPINAN5	27.2600	10.360	.576	.358	.783
KEPEMIMPINAN6	27.2400	9.002	.553	.350	.781
KEPEMIMPINAN7	27.2200	9.767	.433	.398	.800
KEPEMIMPINAN8	27.2600	9.013	.658	.478	.763

Sumber : Data penelitian yang diolah 2016

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
MOTIVASI1	27.4400	9.639	.328	.245	.758
MOTIVASI2	27.4600	9.478	.411	.201	.743
MOTIVASI3	27.5000	8.827	.529	.482	.721
MOTIVASI4	27.4800	8.867	.448	.467	.737
MOTIVASI5	27.5000	9.357	.523	.367	.726
MOTIVASI6	27.5000	8.663	.542	.471	.719
MOTIVASI7	27.4600	8.539	.514	.366	.724
MOTIVASI8	27.4600	9.804	.382	.230	.747

Sumber : Data penelitian yang diolah 2016

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
KINERJA01	36.0400	14.121	.402	.275	.836
KINERJA02	36.0000	13.673	.525	.465	.824
KINERJA03	35.9400	15.037	.351	.210	.838
KINERJA04	35.9400	13.690	.447	.437	.833
KINERJA05	35.9000	13.969	.507	.490	.825
KINERJA06	35.9400	13.568	.705	.688	.810
KONERJA07	35.9400	13.486	.516	.646	.825
KINERJA08	35.9200	12.769	.657	.531	.810
KINERJA09	35.9200	13.749	.580	.576	.819
KINERJA10	35.9200	13.055	.665	.717	.810

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alpha cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha cronbachnya > 0,70 (Nunnaly dalam Ghozali, 2006 : 42). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.807	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.760	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.838	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah 2016

Dari tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis Secara Sederhana X₁ Terhadap Y

Uji parsial atau sederhana pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh atau besar pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau sederhana dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011 : 98). Hasil perhitungan SPSS uji signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5 Uji Hipotesis Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.072	3.659		3.846	.000
KEPEMIMPINAN	.831	.117	.716	7.114	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.072	3.659		3.846	.000
KEPEMIMPINAN	.831	.117	.716	7.114	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan menggunakan Program SPSS

Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} (kepemimpinan) sebesar 7,114 dengan signifikan t bernilai 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,68 dan koefisien regresi sebesar 0,831 karena nilai $t_{hitung} = 7,114 > t_{tabel} = 1,68$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara.

Uji Hipotesis Secara Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji parsial atau sederhana (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh atau besar pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau sederhana dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011 : 98). Hasil perhitungan SPSS uji signifikan variabel pelayanan terhadap kepuasan masyarakat dalam mengurus Kartu Tanda Penduduk adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.634	3.768		3.353	.002
MOTIVASI KERJA	.870	.119	.725	7.288	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data penelitian yang diolah dengan menggunakan Program SPSS

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} (motivasi) sebesar 12,634 dengan signifikan t sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,68 dan koefisien regresi sebesar 0,870 karena nilai $t_{hitung} = 12,634 > t_{tabel} = 1,68$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara.

Uji Hipotesis Secara Bersama- sama antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji hipotesis secara bersama-sama pada dasarnya enunjukkan seberapa jauh atau besar pengaruh suatu variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011 : 98). Hasil perhitungan SPSS uji signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut : Pembuktian hipotesis ketiga secara bersama sama dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom Sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Cara yang kedua adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Kolom F hitung sebesar $38.372 > F_{tabel} 3,23$ yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Kesimpulannya adalah bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga (H_3) diterima. Pembuktian hipotesis selanjutnya, dapat dilihat pada table 6 di bawah ini dan ditampilkan output SPSS sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Secara Bersama -Sama Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	505.338	2	252.669	38.372	.000 ^a
Residual	309.482	47	6.585		
Total	814.820	49			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable:
KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.174	3.646		2.242	.030
KEPEMIMPINAN	.484	.141	.417	3.427	.001
MOTIVASI KERJA	.532	.146	.443	3.638	.001

a. Dependent Variable: KINERJA
PEGAWAI

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,484 nilai konstanta sebesar 8,174 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan tidak ada ($X_1=0$) maka variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 8,174 dan motivasi (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,532. Setelah nilai koefisien regresi dan nilai konstanta diketahui maka model regresi linier adalah $Y = 8.174 + 0,484X_1 + 0,532X_2$.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat. Untuk mengetahui kemampuan variabel kepemimpinan dan motivasi dalam menjelaskan kinerja pegawai di Kecamatan Kepala Gading di Jakarta Utara, dapat dilihat pada table 7 di bawah ini dan disajikan *model summary output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Determinasi
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.788 ^a	.620	.604	2.56607

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Output SPSS

Model summary menunjukkan Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,604 atau sebesar 60,4% yang berarti bahwa kemampuan variabel kepemimpinan dan motivasi dapat menjelaskan kinerja pegawai di Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara adalah sebesar 60,4%. Sedang sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. Koefisien determinasi menggunakan *Adjusted R Square*, karena variabel bebas lebih dari satu (regresi berganda), sedangkan apabila variabel bebas hanya satu (regresi sederhana), maka koefisien determinasi akan dihitung dari *r square*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan berganda. Dari hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang dijalankan pihak Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara sudah bisa menyelaraskan program kepemimpinan dengan realisasi.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara, hal ini motivasi yang sudah diberikan kepada para pegawai harus dipertahankan dan ditingkatkan.
3. Secara bersama sama, variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Hal ini berarti variabel kepemimpinan bilamana didukung oleh motivasi yang baik, maka akan menghasilkan sinergi yang baik untuk mencapai kinerja pegawai.

SARAN

1. Bedasar hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel kepemimpinan. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan lebih yang diberikan oleh pimpinan dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan pegawai diberi tanggungjawab penuh sehingga dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik sehingga dapat kinerjanya.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan wawancara secara langsung atas pertanyaan di dalam kuisisioner penelitian.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambah variabel bebas yang lain seperti lingkungan kerja, pengawasan kerja dan lain sebagainya. Agar peneliti selanjutnya mau melakukan penyempurnaan kuesioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebarkan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

Gomes, Faustino Cardoso, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP., 2001, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

_____, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- J. Ravianto, 2001, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, PT. Alfabetica, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sastrodiningrat, Soebagio, 2001, *Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan*, Ind-Hill-co, Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sutono, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Riberu J., 2001, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Rajawali Press, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.