

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN PAYAKUMBUH
UTARA KOTA PAYAKUMBUH**

**INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION TOWARDS
PERFORMANCE OF SUB-DISTRICT EMPLOYEE OF
NORTH PAYAKUMBUH**

Dasep Suryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi
Email : dasep.suryanto@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kabupaten Payakumbuh Utara. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Pengujian hipotesis dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian secara simultan juga menunjukkan kedua variabel memiliki pengaruh positif signifikan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pimpinan Kecamatan Payakumbuh Utara dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan membangun motivasi karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to see the effect of leadership and motivation on the performance of North Payakumbuh District employees. The respondents of this study were all employees in the North Payakumbuh District of Payakumbuh City. Data is collected by questionnaire which is measured by Likert scale. Hypothesis testing with Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate leadership and motivation of each positive and significant effect on performance. Simultaneous testing also showed that both variables had a significant positive effect. The results of this study have the implication that the leaders of North Payakumbuh District can improve employee performance by improving the quality of leadership and building employee motivation.

Keywords: Leadership, Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai sesuai dengan standar dan norma organisasi. Jika kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitu juga sebaliknya.

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Secara teroris suatu organisasi akan berhasil dan mencapai produktivitas tertentu, jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu-individu dalam organisasi, sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisistif. Kinerja pegawai/ karyawan banyak didukung oleh kombinasi kemampuan kepemimpinan dan motivasi para anggota organisasi.

Menurut Suradinata (2011) pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan, bahwa pemimpin itu adalah yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efiseiansi, dan efektifitas kerja organisasi. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat.

Motivasi menurut Siagian (2012) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Performance atau kinerja menurut Prawirosentono (2010) adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian lain diungkapkan oleh Mangkunegara (2011) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu, (Handoko, 2012).

Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambella, 2016). Jadi kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di pada kantor penanaman modal dan pelayanan terpadu Kabupaten Agam disamping masalah Kepemimpinan, dan motivasi, ternyata dalam menjalankan tugas masing masing pegawai kurang termotivasi, hal ini disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya kompensasi, kesempatan dalam jenjang karier dan juga kurangnya keadilan antar pegawai.

Mencermati latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mendalaminya dan menganalisa lebih mendalam melalui suatu penelitian yang penulis tuangkan dalam judul penelitian : “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh”.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh?

2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh?

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Achmad (2001) Kinerja (*Performance*) adalah "Prestasi karyawan berkaitan dengan usaha, kegiatan, program yang diprakarsai dan dilaksanakan kerja oleh pimpinan organisasi atau perusahaan". Alat yang paling penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menetapkan tujuan dan sasaran berorientasi ke masa depan adalah "orang". Upaya mendapat hasil melalui orang-orang itu, pertama keinginan untuk menyumbang pada usaha pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Fayol dalam Sugiono (2011) kriteria mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Quality*, adalah tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja misalnya jumlah rupiah dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. *Teamwork* merupakan kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
4. *Inovation* yaitu kemampuan untuk melakukan *inovatif* dan *kreatif* dalam usaha mencapai tujuan.
5. *Independence*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan tersebut dapat bekerja sendiri.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2012) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Menurut Suprihanto (Supardi, 2014) Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Muhammad Zainur (2010) mendefinisikan "Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya".

Menurut Wirawan (2009) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Teori Munculnya Atau Lahirnya Pemimpin.

Menurut Djanaid (2001) ada tiga (3) teori tentang lahirnya pemimpin yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keturunan, bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan jadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
2. Teori Pengaruh Lingkungan, menurut teori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti setiap orang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan.
3. Teori Kelompok Campuran, menurut teori ini pemimpin berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi dengan orang lain.

Tipologi Kepemimpinan

Banyak pendekatan digunakan untuk membedakan kepemimpinan, salah satunya yang umum dikenal adalah yang menyatakan bahwa pemimpin pada dasarnya dapat dikategorikan menjadi tiga (3) tipe kepemimpinan. Tipe-tipe kepemimpinan menurut Danim (2004) seperti dibawah ini :

- 1) Pemimpin Otokratik. Otokratik berarti tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik bertolak dari anggapan bahwa pimpinanlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi.
- 2) Pemimpin Demokratis. Inti demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Tipe kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-

tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan-tujuan. Tugas dan tanggung jawab dibagi-bagi menurut bidang masing-masing.

- 3) Pemimpin Permisif. Kata permisif bermakna serba boleh, serba meng-yakan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam makna sikap sesungguhnya, dan apatis. Pemimpin permisif tidak mempeunyai pendirian yang kaut, sikapnya serba boleh. Pimpinan yang termasuk ke dalam kategori ini biasanya terlalu banyak mengambil muka dengan dalih untuk mengenakan individu yang dihadapinya.

Kepemimpinan adalah 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 hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Anoraga, 2008) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin.

Kepemimpinan menurut Benis (Arifin, 2012) adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu. Menurut Prajudi Atmosudirjo (Purwanto, 2009) “kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.”

Pengertian Motivasi

Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

1. Motivasi kerja menurut Robbin (2009) bahwa : Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.

2. Motivasi kerja menurut Kusnadi (2002) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan.

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2008), motivasi adalah “*getting a person to exert a high degree of effort*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja”. Sejalan dengan hal tersebut, Luthans (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007).

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2007) bahwa : Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

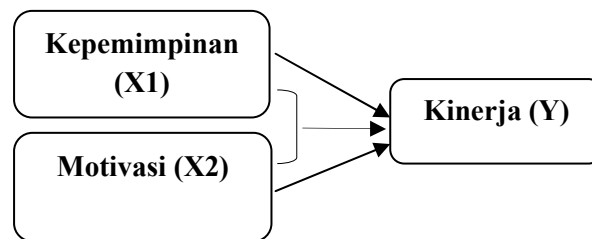
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu : a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*) c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*) d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*) e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagaimana berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Bagan kerangka konseptual ini untuk menggambarkan variabel yang akan diteliti dimana Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikatnya (*dependen*), Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel bebas (*independen*).

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, hipotesis peneliti terhadap masalah yang dirumuskan adalah bahwa diduga :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif (Iskandar, 2009). Penelitian dengan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel penyebab dengan variabel terikat..

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan yang antara lain berupa sejarah perusahaan dan penjelasan lain dan diperlukan dalam penulisan

2. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuisioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Adapun sumber data yang digunakan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisioner kepada responden terpilih.

b. Data Sekunder

Data yang berupa informasi tertulis maupun tidak tertulis yang diperoleh dari perusahaan, internet, majalah, koran, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh dengan jumlah pegawai sebanyak 20 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2012). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh sebanyak 20 orang. Berdasar pendapat di atas, jumlah sampel yang dianalisis adalah seluruh pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh (*methode sensus*), sehingga semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Uji Validitas & Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan anantara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini

dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk *koefisien korelasi product moment*. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah apabila diperoleh r_{hitung} lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

Menurut “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas (Sugiyono,2012). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Aplha* (α) (Ghozali, 2016). Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka suatu instrumen dinyatakan reliabel, dan Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan

rumus alpha atau koefisien *Cronbach's alpha*, instrument yang mempunyai reliabilitas. Untuk menentukan tingkat realibilitas dari angket dilakukan dengan membandingkan dan melihat nilai koefisien *Cronbach's alpha*, dimana instrument memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $\geq 0,60$ (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah asumsi-asumsi klasik dapat dipenuhi maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data dan menguji hipotesis - hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan Analisis regresi berganda (Ghozali, 2016). Variabel independen dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut pendapat Azwar (2007), jika koefisien korelasi item pertanyaan melebihi 0,30 ($r_{hitung} > 0,300$) maka dianggap sudah valid, berikut hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen pada Tabel 1.1 :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis	Keterangan
Kinerja 1	0.602	0.300	Valid
Kinerja 2	0.521	0.300	Valid
Kinerja 3	0.491	0.300	Valid
Kinerja 4	0.435	0.300	Valid
Kinerja 5	0.474	0.300	Valid
Kinerja 6	0.811	0.300	Valid
Kinerja 7	0.654	0.300	Valid
Kinerja 8	0.571	0.300	Valid
Kinerja 9	0.654	0.300	Valid
Kinerja 10	0.435	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel Kinerja pegawai (Y) dari 10 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item Pernyataan valid untuk kepuasan kerja. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar

dari nilai korelasi kritis atau 0.30. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel Kinerja pegawai (Y) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada

variabel kepemimpinan (X1), akan disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis	Keterangan
Kepem 11	0.794	0.300	Valid
Kepem12	0.683	0.300	Valid
Kepem 13	0.532	0.300	Valid
Kepem 14	0.360	0.300	Valid
Kepem 15	0.839	0.300	Valid
Kepem 16	0.565	0.300	Valid
Kepem 17	0.711	0.300	Valid
Kepem 18	0.445	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2019

Dari Tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas untuk variabel kepemimpinan (X1), ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai validitas kepemimpinan memiliki nilai r , diatas 0.300 oleh karena itu item-item yang telah

valid dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel motivasi (X2), akan disajikan pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis	Keterangan
Motivasi19	0.574	0.300	Valid
Motivasi20	0.574	0.300	Valid
Motivasi21	0.726	0.300	Valid
Motivasi22	0.559	0.300	Valid
Motivasi23	0.792	0.300	Valid
Motivasi24	0.383	0.300	Valid
Motivasi25	0.759	0.300	Valid
Motivasi26	0.467	0.300	Valid
Motivasi27	0.616	0.300	Valid
Motivasi28	0.670	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel motivasi (X2) dari 10 butir pertanyaan yang ada dinyatakan semuanya valid, karena diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.30. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel motivasi (X2) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan

pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau *Cronbach's Alpha*, instrumen yang mempunyai reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel itu dikatakan handal apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2016). Hasil analisis reliabilitas terhadap masing-masing instrumen penelitian diketahui bahwa nilai Koefisien *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach	Keterangan
1	Kinerja (Y)	10	0,849	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	8	0,854	Reliabel
3	Motivasi (X2)	10	0,874	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012). Untuk melakukan pengujian ini, digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil analisa regresi liner berganda dapat dijelaskan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig
Kinerja pegawai (Y)	Konstanta (a)	15,070	0,000
	Kepemimpinan (X1)	0,222	0,026
	Motivasi (X2)	0,782	0,000
	F	51,623	0,000
	R ²	0,781	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa nilai konstantanya sebesar 15,070 dan nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas menyatakan bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) adalah 0,222 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H1 penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” **diterima**.

Koefisien regresi motivasi (X2) adalah 0,782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H2 penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ” **diterima**.

Selanjutnya nilai koefisien regresi kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama adalah 51,623 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) oleh karena itu hipotesis H3 penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat **diterima**.

Nilai R² (*R square*) adalah sebesar 0,781 yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 78,1 %, dimana sisanya sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda nilai konstanta sebesar 15,070 yang artinya kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh sudah ada sebelum

dipengaruhi variable lain. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, apabila kepemimpinan di tingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,222, begitu juga dengan variable motivasi apabila di tingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,782 dengan asumsi variable lain tetap.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di atas, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Dalam artian semakin baik kepemimpinan pada kantor Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai pada Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh semakin baik kepemimpinan atau cara kita memimpin di dalam suatu lembaga organisasi maka hasil kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan untuk pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah kedepannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua di atas, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Dalam artian semakin baik motivasi pada Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai pada Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh semakin baik motivasi yang diberikan pihak lembaga terhadap pegawainya maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat karena dengan motivasi yang baik akan mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu yang lebih baik lagi dari sebelum diberikan motivasi kepada para pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif searah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga di atas, ditemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara

Kota Payakumbuh. Dalam artian semakin baik kepemimpinan dan motivasi pada Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh, sehingga untuk kedepannya jika suatu lembaga ingin meningkatkan kinerja para pegawainya maka kepemimpinan dan motivasi harus diperhatikan terlebih dahulu karena pengaruh kedua variabel ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja para pegawainya, jika kepemimpinan atau motivasi yang ada di kantor / lembaga baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik lagi. Seorang pemimpin yang baik akan selalu mengarahkan para pegawainya kearah yang positif dan selalu mengontrol kinerja para pegawai sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau lembaga, begitu juga dengan motivasi, semakin sering pegawai diberikan motivasi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik karena seseorang biasanya mau bekerja dengan baik jika motivasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Hasil koefisien determinan menunjukkan bahwa uji *R Square* memberikan nilai sebesar 0,781 satuan artinya kontribusi dari variabel kepemimpinan dan motivasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kontribusinya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh adalah sebesar 78,1 % sedangkan sisanya 21,9 % dipengaruhi varibel lain yang tidak ada dalam penelitian yang penulis lakukan ini, sehingga untuk kedepannya jika lembaga/organisasi ingin memaksimalkan kinerja para pegawainya dapat dilakukan dengan menambah beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya sehingga hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinan ini akan lebih maksimal dan mendekati 100 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya, tentang “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh”, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga secara empiris ditemukan pengaruh yang signifikan antara

kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi yang ada cukup signifikan. Namun temuan ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi dalam kegiatan masih cukup baik dan masih belum mencapai pada tingkatan yang sangat baik.

SARAN

Dari beberapa kesimpulan yang peneliti jelaskan diatas, maka peneliti menyarankan dan mengharapkan perbaikan untuk menjadi perhatian bagi peneliti yang akan datang seperti : Kepemimpinan dan motivasi saat ini sudah dapat ditingkatkan oleh pimpinan, karena untuk mencapai kinerja pegawai bisa dilakukan melalui kepemimpinan yang diterapkan harus disesuaikan dengan kondisi yang ada, dan motivasi yang diberikan juga harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, sehingga para pegawai merasa nyaman, senang, dan menikmati pekerjaannya. Penelitian yang akan datang diharapkan, untuk dapat menambah variabel dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pada masa yang akan datang kita dapat menemukan model penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan IPDN Jatnagor Sumedang Jawa Barat, *10*(2), 75–82.

Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Arikunto S, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI., Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Carudin. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Edisi Khas*, *2*(2), 229–245. Retrieved from <http://jurnal.upi.edu/file/23-Carudin-EDIT.pdf> [accessed: March 2, 2013]

Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SPBU (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, *1*(1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415>

324.004

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM. SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

George R. Terry dan Leslie W. Rue. 2008 dalam Budi Cahyono. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta.

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Influences of Leadership and Working Motivation To Employees Performance At Pt . Amanah Finance in Manado City. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(2), 459–470.

Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Meri Oposma, Rizky Natassia, Yosi Eka Putri. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatra Barat* . No Title, *1*(2), 105–113.

Organisasi, P. B., Terhadap, K., Karyawan, K., Sultan, I., & Muhammad, A. J. I. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bandara internasional sultan aji muhammad sulaiman. *Jurnal Benefita*, *1*(3).

Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13 th. Edition

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Pln (Persero) Apd Semarang). *Jati UNDIP*, *7*(2), 77–84.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

S.P. Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Widayati, D. (2009). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar).”