



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT TEKNOLOGI KESELAMATAN DAN METROLOGI RADIASI (PTKMR) BATAN

¹Syawaludin, ²Heri Saputra, ³Sunarto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02298@unpam.ac.id](mailto:dosen02298@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,940 > 1,982$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,266 > 1,982$). Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,824 + 0,495X_1 + 0,291X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($61,162 > 2,690$).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on employee performance at the Center for Safety Technology and Radiation Metrology (PTKMR) Batan. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that leadership has a significant effect on employee performance by 48.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($9.940 > 1.982$). Motivation has a significant effect on employee performance by 33.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7.266 > 1.982$). Leadership and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.824 + 0.495X_1 + 0.291X_2$ and the contribution of influence is 53.6%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($61.162 > 2.690$).

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang berarti manusia memerlukan manusia lain untuk melakukan sesuatu. Begitu juga ketika manusia ingin menghasilkan suatu barang atau jasa, maka manusia tersebut memerlukan manusia lain untuk membantunya. Hal inilah yang mendasari munculnya sebuah kumpulan manusia dengan tujuan yang sama dan selanjutnya dikenal dengan nama organisasi. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi

sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat.

Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR), merupakan salah satu unit kerja di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang salah satu tugasnya adalah memberikan pelayanan pada pengujian/kalibrasi di bidang keselamatan, kesehatan, lingkungan dan metrologi radiasi. Pelaksanaan pelayanan oleh PTKMR kepada pelanggan dilakukan berdasarkan Standar Pelayanan yang berlaku di PTKMR yang ditetapkan oleh Kepala PTKMR dengan memperhatikan Peraturan perundangan

yang berlaku di Indonesia. Standar Pelayanan PTKMR ini dibuat untuk memberikan kepastian kepada Pelanggan tentang pelayanan yang diberikan oleh PTKMR. Selain itu untuk PTKMR selalu berusaha meningkatkan pelayanannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi/lembaga dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi/lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Kepala BATAN Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja, PTKMR sebagai bagian dari Unit Kerja di BATAN memiliki kewajiban untuk mengevaluasi Laporan Kinerja (LAKIN) terhadap hasil kinerja pegawai sebagai tolok ukur dalam perbaikan mendatang.

Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan sebagai salah satu instansi pemerintah bertekad untuk menjadi organisasi/lembaga yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek

yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Guna menyelaraskan visi dan misi, Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi/lembaga dengan baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga, apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut kinerja lembaga tersebut. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal. Disamping itu pegawai juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing organisasi/lembaga secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Waktu menyelesaikan tugas, 5) Tanggung Jawab pada pekerjaan.

Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan menilai kinerja pegawai berdasar pada capaian kerja dengan membandingkan jumlah target dengan realisasi setiap tahunnya yang dibuat tabel capaian berikut ini

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan Periode Tahun 2017-2019

Sasaran Pengembangan	2017		2018		2019	
	Target	Riil	Target	Riil	Target	Riil
Riset Studi Epidemiologi Radiasi Medik	15	11	15	9	15	8
Riset teknologi keselamatan radiasi	10	7	11	6	11	4
Riset radioekologi terestrial	10	8	11	6	12	6
Metode teknologi metrologi radiasi	8	3	8	4	10	2
Metode teknik nuklir deteksi komplikasi	10	7	10	6	10	4

Uji profiensi laboratorium	10	7	10	5	11	2
Revitalisasi iptek nuklir	10	8	10	9	11	7
Publikasi ilmiah	15	13	16	12	16	10

Sumber: Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi, Batan, 2020

Berdasarkan informasi pada data tabel di atas, pencapaian kinerja tahun 2017 sampai dengan 2019 pada aspek Riset Studi Epidemiologi Radiasi Medik, Riset Studi Epidemiologi Radiasi Medik, Riset teknologi keselamatan radiasi, Riset radioekologi terestrial, Metode teknologi metrologi radiasi, Metode teknik nuklir deteksi komplikasi, Uji profiensi laboratorium, Revitalisasi iptek nuklir, Publikasi ilmiah masih belum optimal terbukti masih banyak yang tidak mencapai target. Setiap organisasi/lembaga harus berupaya agar pegawainya memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi dan dapat dilakukan oleh pegawai secara efektif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya atau tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan organisasi/lembaga, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti faktor kepemimpinan yang pada aspek tertentu masih kurang.

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja dengan tujuan untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Dalam istilah umum khususnya manajemen, kepemimpinan sering disebut dengan istilah *Leadership*. Peran atasan atau yang sering disebut pemimpin (*leader*) sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari

pemimpin muncul sebuah ide dan gagasan-gagasan baru yang inovatif untuk pengembangan organisasi. Namun tidak dipungkiri bahwa bawahan atau pegawai memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan atau pegawai ini yang akan melaksanakan gagasan pemimpin yang tertuang dalam setiap keputusan. Dalam era globalisasi, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya sebuah organisasi dan keberlangsungan organisasi.

Menurut Sudaryono (2017:8), "Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya ". Masih adanya pendelegasian suatu pekerjaan yang belum maksimal, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang ditentukan, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai, Kurangnya motivasi pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam pekerjaan atau kegiatan lainnya yang mendukung kerja sama antar pegawai.

Berdasarkan dari data empirik ada beberapa penilaian Kepemimpinan di Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi sebagai berikut :

Tabel 2. Kondisi Penilaian Kepemimpinan Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan

	Baik	Cukup	Kurang
Memberikan instruksi dan bimbingan	-	-	√
Memberikan arahan	-	-	√
Menumbuhkan inisiatif	-	√	-
Membangun komunikasi	-	√	-
Kemampuan mengelola kerjasama	-	-	√
Pribadi yang bertanggung jawab	-	√	-
Mengayomi Bawahan sebagai mitra kerja	-	-	√
Pribadi yang dapat dicontoh	-	√	-
Memiliki perilaku baik	√	-	-

Sumber: Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan, 2020

Berdasarkan dari data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kondisi penilaian pada variabel penelitian pada aspek-aspek tertentu secara rata-rata menunjukkan masih kurang baik terutama pada pemberian instruksi yang kurang tepat, kurang memberikan arahan, kemampuan bekerjasama masih kurang dan mengayomi bawahan yang minim. Kondisi ini jelas harus segera mendapatkan perhatian lembaga agar kinerja karyawan mampu dimaksimalkan dengan lebih baik lagi. Motivasi juga menjadi salah satu faktor penting bagi suatu organisasi/lembaga. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di organisasi/lembaga.

Untuk memperoleh data, peneliti melakukan kegiatan prariset berupa penyebaran kuesioner kepada 30 pegawai untuk mengetahui gambaran data empirik yang peneliti perlukan. Berdasarkan data prariset menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang belum mampu sepenuhnya dicapai oleh pegawai Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Presentase Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan

No	Faktor	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Kebutuhan fisiologis	Upah yang didapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	26	86,7%	4	13,3%
2	Kebutuhan rasa aman	Guna menciptakan rasa aman dan nyaman, organisasi/lembaga memberikan jaminan kesehatan dan hari tua	25	83,3%	5	16,7%
3	Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada masing-masing divisi agar mampu bekerjasama dengan baik	21	70,0%	9	30,0%
4	Kebutuhan penghargaan	Guna menambah semangat bekerja, organisasi/lembaga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	20	66,7%	10	33,3%

5	Kebutuhan aktualisasi diri	Organisasi/lembaga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya	26	86,7%	4	13,3%
---	----------------------------	--	----	-------	---	-------

Sumber: Data kuesioner pra-survey, diolah 2020

Berdasarkan dari data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kondisi penilaian pada variabel penelitian pada aspek-aspek tertentu secara rata-rata menunjukkan masih kurang baik

Tabel 4. Data Jumlah Pegawai Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan 2016-2019

Tahun			
2016	2017	2018	2019
140 Pegawai	143 Pegawai	147 Pegawai	150 Pegawai

Sumber: Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan, 2020

Berdasarkan dari data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai tahun 2016-2019 menunjukkan ada penambahan setiap tahunnya meskipun tidak banyak.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan "

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sudaryono (2017:8) yaitu "Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya ". Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Memberikan perintah dan bimbingan, 2) Memberikan arahan, 3) Menumbuhkan inisiatif, 4) Menumbuhkan komunikasi, 5) Mendorong kerjasama

2. Motivasi

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Maslow dalam Sutrisno (2017:55). Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan dan 5) kebutuhan aktualisasi diri.

3. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, Kuntitas kerja, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Waktu menyelesaikan tugas, 5) Tanggung Jawab pada pekerjaan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 responden Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan

maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum		Mean	Std. Deviation
		m	Maximum		
Kepemimpinan (X1)	109	31	48	38.12	3.865
Motivasi (X2)	109	30	45	38.04	3.421
Kinerja Pegawai (Y)	109	31	46	38.75	3.541
Valid N (listwise)	109				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 38,12 dengan standar deviasi 3,865.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 38,04 dengan standar deviasi 3,421.

Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,75 dengan standar deviasi 3,541.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.824	2.825		3.124	.002
Kepemimpinan (X1)	.495	.072	.540	6.848	.000
Motivasi (X2)	.291	.082	.281	3.565	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,824 + 0,495X1 + 0,291X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,824 diartikan jika kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 8,824 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,495, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,495 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar

0,495 point.

- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,291, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,291 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
Correlations^b

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=109

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,693 artinya kepemimpinan memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=109

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,575 artinya motivasi memiliki hubungan

yang sedang terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	2.435

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,732 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.475	2.565

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar

0,480 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,0%

terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.324	2.911

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,330 artinya motivasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 33,0% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	2.435

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,536 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.554	2.447		5.948	.000
	Kepemimpinan (X1)	.635	.064	.693	9.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,940 > 1,982), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.121	3.127		5.155	.000
	Motivasi (X2)	.595	.082	.575	7.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,266 > 1,982),

dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.568	2	362.784	61.162	.000 ^b
	Residual	628.744	106	5.932		
	Total	1354.312	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (61,162 > 2,690), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,693 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,940 > 1,982). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,824 + 0,495X1 + 0,291X2$, nilai korelasi sebesar 0,732 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (61,162 > 2,690). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,575 atau memiliki hubungan yang sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,266 > 1,982). Dengan demikian hipotesis kedua yang

**PENUTUP
Kesimpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,940 > 1,982).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,266 > 1,982).
3. Kepemimpinan dan motivasi



berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($61,162 > 2,690$).

Saran

1. Pimpinan harus mampu memberdayakan pegawainya dengan cara diberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan bidang keahliannya dengan disertai contoh pimpinan sehingga mampu membangkitkan semangat pegawai.
2. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*", Bandung: Sinar Baru.
- Bilson Simamora (2016) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Dessler, Gerry, "Human Resources Management", Prenticehall, International Inc, London, 2014.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Haji Masagung. Jakarta.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryani, N. L., Sularmi, L., Eka, P. D., Sunarsi, D., & Maddinsyah, A. (2020). The Analysis of Career Development and Placement of Employee Performance in Pt. Global Means of Transindo in Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1382-1389.