

Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan

Muger Apriansyah

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : Muger.unpam@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian dengan mencari fakta interpretasi hubungan antar variable. Sedangkan teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik kuesioner terhadap pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut : (a) Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. (b) Terdapat hubungan yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan (c) Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *regresi linier berganda* dengan uji *f* dan uji *t*.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 21,5%, sedangkan sisanya 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan salah satu faktor determinan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti terdapat faktor lain yang mempengaruhi dari kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan yang tidak teridentifikasi dan belum terungkap dalam penelitian ini. Namun bukan berarti bahwa penelitian yang dilakukan ini tidak terjamin keakurasiannya dan validasinya, karena derajat kegagalan secara signifikan mencapai 5%. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan lebih lanjut dan kajian bagi para peneliti selanjutnya, agar memperoleh hasil penelitian yang lebih berkualitas dan dapat di pertanggungjawabkan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan variabel yang bersifat dependen. Artinya baik dan buruknya kinerja selalu ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain. Jika variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja kondisinya mendukung, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Sebaliknya bila variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja kondisinya menghambat, maka akan berakibat pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai selalu menjadi pusat perhatian baik di kalangan akademisi kampus maupun praktisi, karena kinerja pegawai diyakini sebagai cerminan terpenting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Persyaratan-persyaratan tersebut dapat berupa standar produksi, waktu, biaya, kualitas dan perilaku. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja itu tidak hanya diukur dengan dimensi kualitas, melainkan juga dilihat berdasarkan dimensi kuantitas. Barometer kinerja pegawai tidak hanya ada dalam instansi swasta, tetapi juga terdapat dalam instansi pemerintahan.

Berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan ataupun swasta dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menyusun seluk beluk organisasi. Adapun yang dimaksud dengan organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong dan menopang individu untuk melakukan tindakan langsung guna mencapai tujuan. Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai ?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ?
3. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai ?

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis hubungan kepemimpinan

terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

2. Mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.
3. Mengetahui secara bersama-sama hubungan antar kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. KEPEMIMPINAN

Thomas Grisham berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan membangkitkan untuk mengikuti dan mencapai tujuan yang diharapkan[1]. Robin menjelaskan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tujuan[2].

Kim dan Maubourge menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan kepada orang-orang yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan dari lembaga[3]. Bass melihat bahwa kepemimpinan sebagai suatu dorongan prinsip dinamis yang memotivasi dan

mengoordinasikan lembaga dalam menyelesaikan atau mencapai tujuan-tujuan[4]. Menurut Nanang, pada hakikatnya kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya[5]. Peran dan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mensyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu [6].

B. MOTIVASI

Mc. Clelland berpendapat bahwa motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai oleh suatu perubahan pada situasi afektif [7]. Mudjib melihat bahwa motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu[8].

Motif merupakan suatu kondisi internal atau disposisi internal. Motif adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai satu tujuan[9]. Jadi motif

bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat disaksikan. Tiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang itu dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motif [10]. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya[11].

C. KINERJA

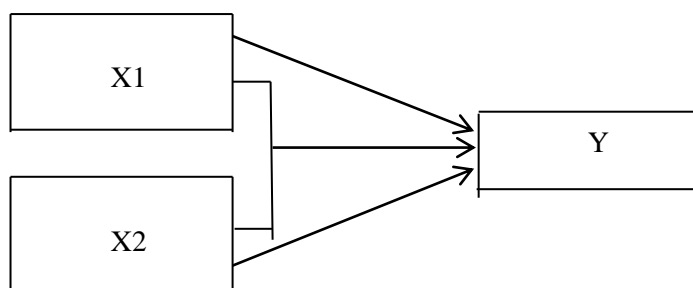
Banyak batasan yang diberikan oleh para pakar mengenai istilah kinerja. Di antara mereka mempunyai visi yang berbeda. Dari keragaman visi tersebut, mereka memiliki suatu pandangan bahwa kinerja adalah mengarahkan seseorang pada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil. Secara *etimologi*, kinerja berarti sesuatu yang ingin dicapai dan prestasi yang ingin diperlihatkan serta kemampuan kerja seseorang[12]. Sedangkan pengertian kinerja secara *terminologi* adalah

kemampuan yang dimiliki individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan[13].

Menurut Anwar, kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas[14]. *Output* yang dimaksud adalah hasil kerja yang dihasilkan pegawai secara kualitas dan kuantitas. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang pada akhirnya akan menentukan keseluruhan dan keberhasilan pegawai dalam bekerja dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. KERANGKA BERPIKIR

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan kerangka berpikir dengan menggunakan Korelasi antara kedua variabel, dapat diketahui dengan menggunakan Korelasional (X_1 dan X_2) dapat diketahui sebagai berikut :



Model persamaan yang digunakan merupakan fungsi dari variable X dan variabel terikat Y. Jika ditulis dalam rumus, maka rumus tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana :

- \hat{Y} = Kinerja pegawai
- b_0 = Konstanta
- b_1 dan b_2 = Koefisien korelasi
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat, Waktu dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur yang berlokasi di Jalan W.R. Supratman No. 66 Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten. Adapun objek yang diteliti ialah mengenai Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja

Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Adapun Penelitian ini termasuk ke dalam ruang lingkup penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Metoda yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian korelasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

Dari populasi di atas, peneliti menentukan sampel dengan teknik *random sampling*, yaitu suatu sampel yang memberikan peluang

yang sama bagi setiap unsur populasi yang dipilih untuk menjadi anggota sampel. Cara ini dapat dibenarkan karena masing-masing unit mempunyai karakteristik yang

homogen atau juga bisa dianggap relatif homogen. Pengambilan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{70}{1 + 70(0.05)^2} = 60$$

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian, karena kesalahan pengambilan sampel yang masih

dapat ditolerir atau diinginkan.

Dalam hal ini, peneliti mengharapkan tingkat kesalahan ($e = 5\%$).

Dibuatlah strata dengan formula sebagai berikut:

$$n_i = n \frac{N_i}{N}$$

Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 70 orang dengan tingkat kelonggaran pengambilan sampel sebesar 5%, maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 orang.

C. Metode Pengumpulan Data

Ada dua cara dalam mengumpulkan data yaitu : Data primer dan data skunder. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang merupakan sumber utama penelitian, yaitu data yang berasal dari jawaban atau kuesioner yang didarkan kepada anggota sampel

terpilih. Data Sekunder adalah data yang dikeluarkan oleh organisasi yang ada kaitannya dengan penelitian antara lain; struktur organisasi, jumlah pegawai, deskripsi pekerjaan, peraturan kebijakan yang berlaku, dan lain sebagainya.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Instrument (*questioner*) dalam penelitian ini alat untuk mengumpulkan data. Cara mengkorelasi antara skor yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan

teknik korelasi *product moment*. Sedangkan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *CronbachAlpha* sehingga ada kemungkinan bahwa reliabilitas tes yang sebenarnya lebih tinggi dari koefisien α .

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah alat tidak mengalami gangguan residual dengan uji multikolinearitas; uji autokorelasi; uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

3. Hipotesis Statistik

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Metode analisis yang

digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode regresi berganda (*multiple regression*), persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : pencegahan kecurangan

a : konstanta

b1 b2 : koefisien regresi yang berhubungan dengan X1 dan X2

X1 : *good corporate governance*

X2 : *internal control*

e : *standar error*

Jika rumus tersebut digunakan dalam sebuah statistik, maka rumus tersebut adalah seperti yang tertera di bawah ini.

Dimana :

$$t_{hitung} = \frac{r_n \sqrt{r - k - 1}}{1 - r^2}$$

t_{hitung} = nilai **t_{hitung}** yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai **t_{tabel}**.

r = nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

n = jumlah sampel responden

a. Menghitung Korelasi

Untuk melihat koefisien korelasi dengan tiga predictor dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{(b \cdot \sum x_1 y) + (c \cdot \sum x_2 y)}{= r^2 \sqrt{\sum y^2}}$$

b. Menghitung Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinasi (R_2) bertujuan untuk menentukan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada Tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*.

$$r_{xy} = \frac{(b \cdot \sum x_1 y) + (c \cdot \sum x_2 y)}{\sum y^2}$$

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap

c. Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan diantara masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel dan p -value dengan nilai $\alpha = 0,05$ pada tabel *Coefficients* (dalam output SPSS)[25]. Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan p -value $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya jika p -value lebih besar dari $>0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima..

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{n-k-1}{-r^2}}}$$

variabel dependen. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan

membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan $p-value$ dengan $\alpha = 0,05$ pada tabel ANOVA (dalam output SPSS). Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p-value < 0,05$

maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika $p-value$ lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima.

$$f = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

E. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan hasil survai kuesioner dan wawancara untuk kemudian dikuantifisir dengan menggunakan *tool* analisa data dengan program SPSS untuk mengetahui sejauh mana Hubungan antara Kepemimpinan dengan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis dengan regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis asumsi klasik (uji

blue). Uji persyaratan analisis ini meliputi :

a) Uji Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan uji *Liliefors* dengan langkah-langkah sebagai berikut [26]:

- 1). Menentukan mean dan standar deviasi
- 2). Menentukan angka baku (Z) dengan rumus sebagai berikut

$$Z_i = \frac{-X}{S}$$

$$SD = \sqrt{\frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n-1}}$$

- 3). Menentukan angka baku (Z_i) dengan menggunakan daftar distribusi normal.
- 4). Menentukan angka peluang $F(Z) = p(Z < Z_i)$
- 5). Menentukan $S(Z_i) =$ banyak $Z_i : n$
- 6). Menentukan beda dari $F(Z_i) - S(Z_i)$
- 7). Memilih Nilai terbesar dari $F(Z_i) - S(Z_i)$ dengan mengabaikan tanda matematika untuk menjadikan L hitung (Lilifors). Sebaran data dikatakan normal jika $L_{hitung} < L_{t0,05/n}$ atau $P > 0,05$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis

1. Variabel Kepemimpinan

Hasil uji validitas instrumen Kepemimpinan menunjukkan semua item pernyataan *valid* karena setiap butir sangat signifikan 5% dengan *rtabel* 0.254, maka semua item diikutkan dalam analisis data

2. Variabel Motivasi

Uji validitas instrumen Motivasi menunjukkan semua butir

instrumen *valid*, sehingga semua butir sangat signifikan 5% dengan *rtabel* 0.254, maka semua item pernyataan diikutkan dalam analisis data.

3. Kinerja Pegawai

Uji validitas instrumen Kinerja menunjukkan semua butir instrumen *valid*, sehingga semua butir pertanyaan dengan tingkat signifikan 5% dengan *rtabel* 0.254 maka semua item pernyataan diikutkan dalam analisis data.

B. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Untuk melihat Uji reliabilitas konstruk pertanyaan adalah dengan mengukur koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS.

Uji Reliability Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	20

Sumber : Pengolahan Data menggunakan SPSS

Uji Reliability Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	20

Sumber : Pengolahan Data menggunakan SPSS

Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.895	20

Sumber : Pengolahan Data menggunakan SPSS

Berdasarkan data pada tabel maka:

1. Instrumen variable Kepemimpinan(X1) memiliki nilai *cronbach's Alpha* $0.878 > 0.60$ (*reliabel*).
2. Instrumen variable Motivasi(X2) memiliki nilai *cronbach's Alpha* $0.900 > 0.60$ (*reliabel*).
3. Instrumen variable kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach's Alpha* $0.895 > 0.60$ (*reliabel*).

C. Uji Persyaratan Analisis

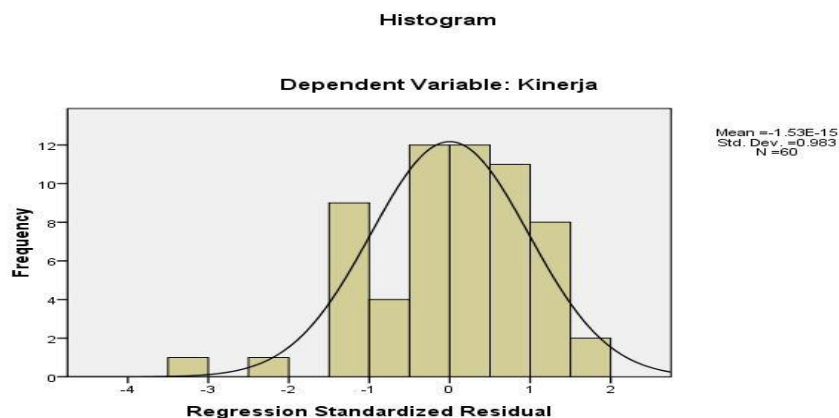
Dalam penelitian regresi dengan dua buah predictor (*variable independen*)

- a) Normalitas Data

sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dulu dianalisis persyaratan regresi berganda yaitu mengenai asumsi-asumsi klasik yaitu: uji normalitas dan uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

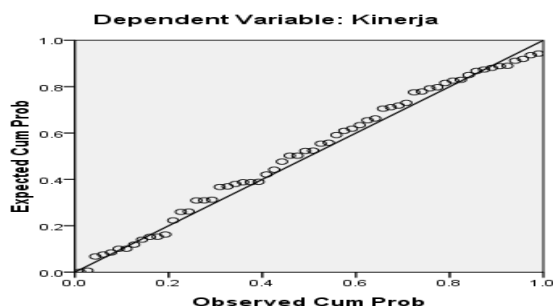
1) Uji Normalitas dan Linieritas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen yaitu *kepemimpinan* (X1), *motivasi* (X2), dan *kinerja* (Y) memiliki distribusi normal atau tidak, sedangkan uji linieritas untuk menguji apakah sebaran data setiap variabel independen dan variabel dependen mengikuti garis diagonal. Salah satu cara untuk membuktikannya dapat menggunakan grafik regresi berganda kurva normal dan linier sebagai berikut:



b) Linieritas data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada grafik normal terlihat bahwa grafik normal berbentuk simetris antara dua sisi grafik dan pada grafik Linieritas terlihat bahwa *plot* data menyebar di sekitar garis diagonal. grafik model regresi ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

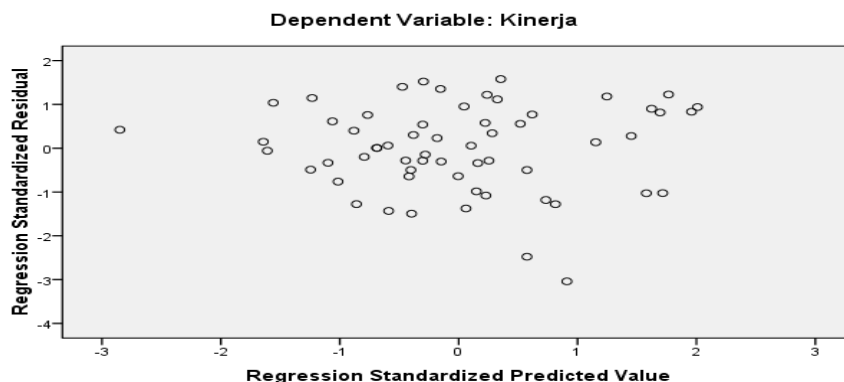
2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas model regresi menunjukkan

bahwa variabel independen (kepemimpinan, Motivasi, dan kinerja pegawai) tidak saling berkorelasi linear dengan *tolerance* (0,419; 0,419). Dan nilai VIF variable Kepemimpinan dan Motivasi (2,386; 2.386), artinya bahwa model regresi berganda tidak terdapat asumsi multikolieritas (terbebas dari multikolieritas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan (*variabel independen*) secara individual (*parsial*) terhadap Kinerja Pegawai (*variabel dependen*) digunakan *Uji t (uji parsial)* dengan cara membandingkan nilai *thitung* dengan *ttabel* dan nilai signifikan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika *thitung* lebih dari nilai *ttabel* dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai *ttabel* dihitung dengan rumus $df = n - k$, k adalah jumlah *variable independen*.

Analisi Regresi sederhana hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ciputat Timur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.530	6.391

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.688	8.214		1.545	.128
Kepemimpinan	.816	.099	.734	8.224	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis Regresi sederhana hubungan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ciputat Timur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.494	6.633

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.706	7.649		2.838	.006
Motivasi	.708	.093	.709	7.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3037.240	2	1518.620	41.335	.000 ^a
Residual	2094.160	57	36.740		
Total	5131.400	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Perhitungan dari Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

- $\hat{Y} = a + \beta X_1 + e$ dengan kata lain $\hat{Y} = 12.688 + 0.816X_1 + e$
- $Thitung > Ttable$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya ada hubungan secara parsial antara variable kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Dari regresi determinasi (R^2) sebesar 0.538. artinya memberikan perubahan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Kecamatan Ciputat Timur.
4. Kesimpulan dari *tableCoefficients^a* : Nilai *t*-hitung Variabel Kepemimpinan adalah sebesar 8,224 > nilai *t*tabel 1,545 ($n-k = 60-3=57$) dan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$.
5. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis pertama diterima.**

Motivasi terhadap kinerja pegawai

1. $\hat{Y} = a + \beta_2 X_2 + e$ dengan kata lain $\hat{Y} = 21.706 + 0.708 X_2 + e$
2. *Thitung* > *Ttable* dan nilai signifikan < 0,05, maka H_0 di tolak artinya ada hubungan secara parsial antara variable motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Dari regresi determinasi (R^2) sebesar 0.503. artinya memberikan perubahan antara Motivasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Ciputat Timur.
4. Kesimpulan dari *tableCoefficients^a* : Nilai *t*-hitung Variabel Motivasi adalah sebesar 7,657 > nilai *t*tabel 1,545 ($n-k = 60-3=57$) dan nilai signifikan adalah $0,000 < \alpha = 0,05$.
5. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis kedua diterima.**

Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan (Uji F)

1. $df_1 = k-1$, $df_2 = nk$, k adalah jumlah variabel *dependen* dan *independen*
2. Menggunakan Tabel ANOVA menunjukkan bahwa *F*-hitung sebesar 41,337 > *F*-Tabel sebesar

3.15 ($df_1 = 3-1=2$. $df_2 = 60-3=57$) dengan nilai $0,000 < \alpha = 0,05$

3. Maka hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) secara simultan berhubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai.

E. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Diterminasi

Uji Koefisien Korelasi dan Diterminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.578	6.061	1.500

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table Model Summary^b diperoleh: Nilai kekuatan hubungan (R) antara variable independen dengan variable dependen adalah 0,769 (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *variable independen* dengan *variable dependen* adalah kuat. Nilai determinasi (R^2) *variable independen* dengan *variable dependen* adalah sebesar 0,592 (59,2%), artinya besarnya kontribusi *variable independen* terhadap *variable dependen* adalah sebesar 59,2% dan sisanya 40,8% ($100\% - 59,2\% = 40,8\%$) berasal dari variable atau faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

V. Kesimpulan

1. Adanya hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai padataraf signifikansi sebesar 5% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 8.224. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan angka 5% yang dikuatkan oleh nilai korelasi di dalam uji parsial (uji t) sebesar 8.224.
2. Adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada taraf signifikansi sebesar 5% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 7.657. Artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan angka 5% yang kemudian dikuatkan dengan nilai korelasi di dalam uji parsial (uji t) sebesar 7.657.
3. Adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan dengan kinerja pegawai pada taraf signifikansi sebesar 5% dengan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 41.335 dengan tingkat signifikansi 0,000^a. Dengan demikian, interaksi antara kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan secara simultan dengan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Thomas Grisham, 2006. *Cross-Cultural Leadership; A Thesis for The Degree of Doctor of Project Management*, Melbourne: Royal Institute Technology University.
- Stephen P. Robin, 1991. *Management*, New Jersey: Prentice Hall.
- W. Chan Kim, et.al., 1992. *Parables of Leadership*, New York: Harvard Bussiness Review.
- Bernard M. Bass, 1990. *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership; Theory, Research and Managerial Application*, New York: The Free Press. Lihat juga Gary Yuki, 1994. *Leadership in Organization*, London: Prentice Hall International Inc.
- Nanang Fattah, 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: GrafindoPersada.\
- Mc. Clelland, 1987. *Human Motivation*, Melbourne: Cambridge University Press.
- Abdul Mudjib, 2002. *Nuansa Psikologi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Winkel, 1996. *Psikologi Pengajaran*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sumadi Suryabarata, 2005. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. ke-13
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1998. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Cet. Ke-1
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Hadari Nawawi, 1996. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.