

## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang

Daryoto<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Akademi Pariwisata Nusantara Jaya

<sup>1</sup>e-mail : aryotod@gmail.com

### **Abstract**

*This research was conducted to find out and understand between leadership and motivation on employee performance. The study was conducted at the Transportation Service Office of Serang Regency, Banten Province. The research method is carried out using the survey method. With the number of respondents played 30 people. Data collection techniques are carried out using field studies and literature studies. There are also data analysis techniques using multiple regression coefficients and F tests and tests for research hypotheses, while the results of this study are variables that have a joint and significant influence on leadership and positive and significant appropriateness on the performance of employees at the Serang District Transportation Office of Banten Province as evidenced by the F-statistic value  $1.058 < F\text{-table value } 2,845$ . The magnitude of the multiple coefficient of determination  $R^2 = 0.73$  which is indicated by the variable performance and motivation 26%, the Government of Serang Regency must be able to develop good service.*

**Keyword:** leadership, motivation and performance

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memahami pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang Propinsi Banten. Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei. Dengan jumlah responden berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan studi lapangan dan studi kepustakaan. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan koefisien regresi linier berganda dan uji F dan uji t untuk menguji hipotesis penelitian, adapun hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh variable secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang Propinsi Banten yang dibuktikan oleh nilai F-statistik  $1.058 < \text{nilai } F\text{-tabel } 2,845$ . Besarnya nilai koefisien determinasi berganda  $R^2 = 0.73$  menunjukkan besarnya perubahan kinerja pegawai sedangkan variable kepemimpinan dan motivasi bernilai 26% sehingga Pemerintah Kabupaten Serang harus mampu mempertahankan agar pelayanan terhadap masyarakat tetap berjalan dengan baik.

**Kata kunci :** kepemimpinan, motivasi dan kinerja

### **A. Pendahuluan**

Perusahaan atau organisasi dapat dikatakan berhasil jika dalam mencapai tujuan dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya, akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Perusahaan atau organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2007), karena di dalamnya terdapat gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu perusahaan/ organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Organisasi pada dasarnya merupakan bentuk kerjasama antara individu dengan proses penggabungan pekerjaan atau aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, pada kenyataannya organisasi tidak berdiri sendiri, ia merupakan bagian dari system lebih besar yang membuat banyak unsur lain. Dalam suatu organisasi, pemimpinlah yang bertanggung jawab akan pelaksanaan tugas organisasi. Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang

dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberi motivasi kepada karyawannya, memberikan penghargaan bagi yang bekerja dengan baik bahkan memberikan tindakan disiplin bagi yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sebaliknya karyawan harus mempunyai keinginan untuk berprestasi tinggi salah satu faktornya adalah kompensasi (Utomo, 2016). Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain, begutu juga dengan motivasi dan kinerja, untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya, menurut Atmaja (2018:51) mengemukakan bahwa, “Kepuasan Masyarakat yang menimbulkan kinerja merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dari membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan produk atau layanan jasa dengan harapan”. Menurut Simamora (2004). Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Sebaiknya-baiknya bertanggung jawab akan pelaksanaan tugas organisasi sebaiknya-baiknya, bertanggung jawab tidak berarti ia sendiri yang harus melaksanakan tetapi dibantu oleh para bawahannya yang merupakan satu kesatuan utuh didalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Proses kerjasama dalam organisasi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan tempat organisasi itu berada, sehingga orang-orang yang berkecimpung dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun perusahaan dituntut selalu bersikap responsive terhadap lingkungan, termasuk dalam hal ini adalah masyarakat transportasi yang membutuhkan pelayanan. Dengan demikian organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya, artinya dapat bekerja cepat, tepat sasaran, tanggap terhadap kebutuhan masyarakatnya. Beberapa akhir-akhir ini pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang Propinsi Banten terlihat beberapa pegawai dalam kondisi yang hanya bekerja seperlunya, bahkan tidak lagi mengindahkan *standard prosedur* organisasi, seperti pulang lebih awal, bekerja tidak maksimal mengingat tunjangan yang diberikan masih bersifat tidak sesuai dan terkesan tidak berdasarkan basis kinerjanya dan mereka merasa belum mendapat penghargaan yang layak dari Dinas Perhubungan, oleh karena itulah hal ini yang menjadi perhatian penting dalam penelitian ini, mengingat Dinas Perhubungan Pemerintah Kabupaten Serang menjadi sumber utama masyarakat dalam memberikan layanan peraturan dan penegakan peraturan hukum sehingga tercipta kepastian dan layanan transportasi yang baik di Kabupaten Serang.

## B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat penelitian pengamatan di lapangan dengan menggunakan metode modus *personally administered questioneres* yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden dalam hal ini adalah pihak manajer ataupun staf, sehingga tingkat pengembalian kuesioner (*respond rate*) sebesar 100% dengan pengumpulan data berupa angket dan daftar pertanyaan lalu peneliti melakukan penyebaran kuisisioner yang telah disusun secara terstruktur, penyebaran dan pengumpulan kuisisioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuisisioner langsung ke Dinas Perhubungan Pemerintah Kabupaten Serang yang menjadi objek penelitian ini. Metode penelitian ini berbasis pada metode sampel jenuh yaitu dengan memasukan seluruh jumlah pegawai kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Kabupaten Serang dengan Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 Responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi rellif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dengan menggunakan analisa data yang memakai analisis regresi berganda dengan SPSS serta skala likert bahwa dengan analisis kuantitatif, dengan waktu penelitian bulan Oktober-November 2017, adapun alat analisis kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk menguji hasil data dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedoksitas, uji multikolinieritas dan terakhir menguji hipotesis dengna uji t dan uji f, adapun rumusan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai  
 a = Konstanta Regresi  
 b1,b2 = Koefisien Regresi  
 X1 = Kepemimpinan  
 X2 = Motivasi dan e = Error

### C. Hasil dan Pembahasan

#### C.1. Analisa Gaya Kepemimpinan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa tiap variabel pada kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang Propinsi Banten, tabel dibawah merupakan hasil dari variabel analisa gaya kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel 1 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Skor total	Rata-rata	Kriteria
1	Pemimpin sering berkonsultasi dengan pegawai.	389	4.0	Sangat Setuju
2	Pemimpin memperlakukan pegawai secara sama antara satu dengan lainnya.	382	4.0	Sangat Setuju
3	Pemimpin bergaul secara infor-mal dengan pegawai.	383	4.0	Sangat Setuju
4	Pemimpin bercampur secara be- bas dengan pegawai.	390	4.0	Sangat Setuju
5	Pemimpin membuat anak buah merasa bebas.	386	4.0	Sangat Setuju
6	Pemimpin membantu pegawai sekalipun bukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.	358	3.0	Setuju
7	Pemimpin memuji dan meng-hargai mereka yang bekerja keras.	378	4.0	Sangat Setuju
8	Pemimpin memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan pegawai, bagi mereka yang bekerja keras.	427	4.0	Sangat Setuju
9	Pemimpin memberikan bantuan kepada mereka yang bekerja keras.	390	4.0	Sangat Setuju
10	Pemimpin memperlakukan pegawai seperti adik sendiri.	406	4.0	Sangat Setuju

Sumber : data primer yang diolah, 2017

#### Interpretasi

Pada tabel 1 diketahui analisis gaya kepemimpinan menunjukkan setuju bahwa pegawai menilai pimpinan hanya memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan pegawai, bagi mereka yang bekerja keras, dan pemimpin memperlakukan anak buah seperti anak sendiri dan pemimpin tidak mentolerir campur tangan dari anak buah, sehingga skala tertinggi yaitu sangat setuju dapat dicapai, artinya bahwa pemimpin bertindak sesuai dengan keinginan sendiri tanpa harus dibicarakan dahulu oleh pegawai dalam hal mengambil sebuah keputusan sehingga pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang tidak dapat berbuat banyak dalam partisipasi menjalankan organisasi, hal ini dibuktikan dengan rata-rata skala distribusi kriteria 4.0 mencapai di kriteria setuju.

#### C.2. Analisa Variabel Motivasi

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari variabel motivasi dapat dilihat dari tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Analisis Variabel Motivasi**

No	Pertanyaan	Skor total	Rata-rata	Kriteria
1	Kemampuan staf memotivasi dirinya	195	3.90	Ragu-ragu
2	Kemampuan staf motivasi menyelesaikan masalah	200	4.00	Setuju
3	Respon motivasi staf dalam menanggapi keluhan masyarakat	213	4.26	Setuju
4	Kemampuan staf menjelaskan administrasi kerja	204	4.08	Setuju
5	Kemudahan staf dihubungi melalui telepon	197	3.94	Setuju

Sumber : data primer yang diolah

### Interpretasi

Pada tabel 2 diketahui analisis kemampuan staf memotivasi dirinya menunjukkan menilai pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang belum mempunyai kemampuan memotivasi dirinya terhadap masalah-masalah yang timbul dan menyelesaikannya dengan baik, namun tidak semua dapat diselesaikan, sehingga skala tertinggi yaitu ragu-ragu tidak dapat dicapai oleh staf, hal ini dibuktikan dengan rata-rata skala distribusi kriteria antara 3.90, selain itu kemudahan staf dihubungi via tilpun juga mendapat skor tertinggi yaitu 3.94, namun ditemukan fleksibilitas pegawai dalam melayani mendapat skor rendah yaitu 3.96, hal ini menjadi perhatian penting sebagai pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang bahwa setiap tugas sebaiknya dikerjakan dengan tuntas dan selesai hari itu juga pada tugas yang sesuai dengan kebutuhan.

### C.3. Analisa Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel 3 berikut :

**Tabel 3 Analisis Variabel Kinerja Pegawai**

No	Pertanyaan	Skor total	Rata-rata	Kriteria
1	Kualitas kerja pegawai ini jauh lebih baik dari pegawai lain.	392	4.0	Sangat Setuju
2	Efisiensi pegawai ini melebihi rata-rata pegawai lain.	394	3.8	Sangat Setuju
3	Kemampuan pegawai ini melaksanakan pekerjaannya utama adalah baik.	427	3.0	Sangat Setuju
4	pegawai selalu memperbarui pengetahuan berkaitan dengan pekerjaannya	395	4.0	Sangat Setuju
5	pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	386	3.9	Sangat Setuju
6	pegawai selalu mendahulukan dalam pelaksanaan tugas dari pada urusan yang lain.	356	3.5	Sangat Setuju
7	pegawai lebih menyukai prosedur yang rinci untuk melakukan pekerjaan.	377	4.0	Sangat Setuju
8	pegawai bertindak sesuai peraturan organisasi	427	4.0	Sangat Setuju
9	pegawai selalu mematuhi peraturan berkaitan dengan pekerjaan mereka	390	4.0	Sangat Setuju

Sumber : data primer yang diolah

## Interpretasi

Pada tabel 3 diketahui bahwa analisis kinerja pegawai menunjukkan pegawai selalu mematuhi peraturan berkaitan dengan pekerjaan mereka, pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tetap waktu dan dapat melakukan tugas prosedur dalam organisasi. Dan terkadang pegawai pernah datang terlambat adapun faktor-faktor ini terjadi kemungkinan efek dari gaya kepemimpinan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang yang dapat dikatakan cukup baik namun suasana kerja yang diciptakannya kurang kondusif atau kurang berpihak pada pegawai itu sendiri sehingga keraguan timbul dari dalam pegawai adanya ketertekanan dalam pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan pegawai ragu-ragu dalam menjawab pertanyaan mendahulukan tugas daripada urusan-urusan kantor lainnya dengan kriteria nilai 4.0 adapun kesimpulan dari analisis kinerja pegawai adalah bahwa pegawai sudah sangat maksimal dalam menjalankan tugasnya hal ini dibuktikan dengan kriteria nilai antara 3.0 sampai dengan 4.0

### C.4. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian realibilitas dan validitas menunjukkan tingkat kekonsistenan dan keakurasian yang cukup baik. Pada uji reliabilitas, konsistensi *internal koefisien Cronbach's Alpha* menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari nilai batas minimal 0,50 atau dapat dihitung dengan mengukur  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga menunjukkan reliabilitas (Ghozali, 2013). Sedangkan pada pengujian validitas dengan uji homogenitas data dan uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan skor total (*Pearson Correlation*) menunjukkan korelasi yang positif dan tingkat signifikan pada level 0,05 atau  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka hasilnya reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dan validitas disajikan pada tabel 4 dan tabel 5 berikut.

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.246	3

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Dari hasil uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar sebesar 0,246 dan dibandingkan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 30 maka di dapat  $r$  tabel sebesar 0,195 menunjukkan diatas yang telah ditetapkan yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga dianggap menunjukkan reliabilitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas**  
**Correlations**

		KEPEMIMPINAN	MOTIVASI	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.004	.261
	Sig. (2-tailed)		.983	.164
	N	30	30	30
MOTIVASI	Pearson Correlation	.004	1	.070
	Sig. (2-tailed)	.983		.715
	N	30	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	.261	.070	1
	Sig. (2-tailed)	.164	.715	
	N	30	30	30

**Tabel 6 Hasil Rekapitulasi semua Variabel**

No	Variabel	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.261	0,05	Valid
2	Motivasi	0.07	0,05	Valid
3	Kinerja	1	0,05	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari hasil penelitian uji validitas bahwa menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja berada diatas 0.05 maka dapat dikatakan valid.

### C.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil analisis regresi linier dengan alat bantu program *SPSS 21 for windows* dapat dilihat pada tabel 7 adalah hasil rekapitulasi regresi untuk variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan membuat interval antara 0.00 sampai dengan 1.00 dan menggunakan rata-rata skor total jawaban, persepsi responden, (Sugiyono, 2008) secara umum dapat ditentukan dengan melihat letak rata-rata skor jawaban dalam interval kelas yang ditentukan dengan menggunakan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut:

- Nilai jawaban 0.00 - 0.19 = penilaian sangat rendah.
- Nilai jawaban 0.20 - 0.39 = penilaian rendah.
- Nilai jawaban 0.40 - 0.59 = penilaian sedang.
- Nilai jawaban 0.60 - 0.79 = penilaian kuat.
- Nilai jawaban 0.80 - 1.00 = penilaian sangat kuat.

**Tabel 7 Rekapitulasi Variabel Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.988	7.539		2.651	.013
	KEPEMIMPINAN	.123	.087	.260	1.405	.171
	MOTIVASI	.073	.198	.068	.369	.715

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Keterangan:

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang diperoleh melalui perhitungan *SPSS* ditunjukkan dalam tabel 7 koefisien regresi bahwa gaya kepemimpinan sebesar 19.988 artinya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi dengan nilai 0.123 dan variabel motivasi pegawai mempunyai nilai 0.073 dDari hasil analisis regresi linier tersebut dapat ditampilkan model regresi sebagai berikut  $Y = 19.98 + 0.123X_1 + 0.073X_2$

### C.6. Hasil Uji t

Bedasarkan nilai yang ditetapkan yaitu nilai kritis (t-tabel) ditentukan berdasarkan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan ( $df=n-k-1$ ) yang ditetapkan yaitu  $\alpha=5\%$  atau 0,05 dengan kriteria pengujian bahwa Jika,  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , ada pengaruh signifikan antara variabel x terhadap y Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 8 Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.988	7.539		2.651	.013
	KEPEMIMPINAN	.123	.087	.260	1.405	.171
	MOTIVASI	.073	.198	.068	.369	.715

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Keterangan :

Sesuai dengan hasil statistik diperoleh bahwa t hitung untuk kinerja sebesar 0.651 ini menunjukkan bahwa t hitung < t tabel yaitu sebesar 1,6972 maka kesimpulan yang diperoleh adalah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja pegawai.

### C.7. Hasil Uji F

Uji F adalah uji simultan untuk melihat hubungan variabel-variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya, berikut dihasikan tabel uji f sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.686	2	3.343	1.058	.361 <sup>a</sup>
	Residual	85.314	27	3.160		
	Total	92.000	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Keterangan :

Sesuai dengan hasil statistik diperoleh bahwa f hitung sebesar 1.058 sedangkan f tabel mempunyai nilai sebesar 1,750 ini menunjukkan bahwa t hitung < t tabel maka kesimpulan yang diperoleh adalah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja pegawai.

### C.8. Analisis Determinasi/ Uji Asumsi Klasik

Pengujian *Multikolinearitas* Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variable independen dari model yang diteliti. *Multikolinearitas* akan mengakibatkan koefisien regresi tidak pasti atau mengakibatkan kesalahan standarnya menjadi tidak terhingga sehingga menimbulkan bias spesifikasi, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

**Tabel 10 Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.988	7.539		2.651	.013
	KEPEMIMPINAN	.123	.087	.260	1.405	.171
	MOTIVASI	.073	.198	.068	.369	.715

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Keterangan :

Sesuai dengan hasil statistik diperoleh bahwa hasil nilai signifikansi adalah jika nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.00 maka terjadi multikolinearitas, dalam penelitian ini disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian *Heterokedastisitas* Salah satu asumsi lain dalam model regresi adalah melihat pengaruh heterokedastisitas dari masing-masing variable, yang mana hubungan variable independen dengan residualnya tidak boleh menunjukkan hubungan yang signifikan. Untuk menguji pengaruh heterokedastisitas dalam penelitian ini, menggunakan pengujian hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 11 terlihat nilai R2 (R Square) dengan ukuran korelasi yang tinggi adalah 0.73

sehingga korelasi antara variabel terikat dengan residual sangat kecil, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini:

**Tabel 11 Uji Heterokedastisitas  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 <sup>a</sup>	.73	.004	1.778

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Keterangan :

Sesuai dengan hasil statistik diperoleh bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 11 terlihat nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.004 nilai ini merupakan nilai rendah untuk ukuran korelasi yang tinggi adalah 0.8 sehingga korelasi antara variabel terikat dengan residual sangat kecil.

1. Pengujian *Autokorelasi* Uji gejala autokorelasi dengan melihat hasil Durbin Watson. Apabila D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif. Apabila D-W berada di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi dan apabila D-W berada di bawah +2, ini berarti ada autokorelasi negatif, hasil autokorelasi dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini:

**Tabel 12 Uji Autokorelasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 <sup>a</sup>	.73	.004	1.778

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Keterangan :

Sesuai dengan hasil statistik diperoleh bahwa hasil signifikansi adalah Durbin- Watson adalah 0.695 berada antara -2 samapai dengan +2 tabel maka kesimpulan berarti ada autokorelasi secara langsung antara pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Kenormalan Data pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnof* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorof-Smirnof* lebih besar dari 0.05 berarti data normal. Hasil uji kenormalan dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini:

**Tabel 13 Uji Kenormalan  
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPEMIMPINAN	.177	30	.018	.896	30	.007
MOTIVASI	.152	30	.075	.953	30	.203
KINERJA	.167	30	.033	.947	30	.143

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Keterangan :

Sesuai dengan hasil statistik diperoleh bahwa hasil uji kenormalan yang menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka kesimpulan berarti data di dapat



nilai signifikansinya sebesar 0,00 untuk gaya kepemimpinan dan 0,007 dan motivasi 0.203 serta untuk kinerja pegawai maka kesimpulannya bahwa data tersebut normal.

#### **D. Analisa Hubungan antara kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan adalah tingkah laku pimpinan/atasan atau kesatuan gerak antara pimpinan dan bawahan sehingga terdapat suatu hubungan yang harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi pimpinan berfungsi sebagai motor penggerak dari berbagai sumber daya yang ada. Para bawahan atau pegawai adalah salah satu sumber daya organisasi yang maha penting, karena ditangan merekalah roda organisasi bergerak maju dan mundurnya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana keberhasilan yang optimal akan dapat dicapai jika pegawai diberi wewenang dan tanggung jawab serta adanya keadilan terhadap pegawai. Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan atau pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

#### **E. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi adalah upaya seseorang pimpinan/atasan untuk mengarahkan perilaku bawahannya dan agar bertindak menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu motivasi berarti mendorong, upaya dan keinginan di dalam diri manusia yang memberi daya dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugasnya secara baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi berhubungan dengan perasaan dan penilaian individu mengenai pekerjaannya dikaitkan dengan kebutuhannya. Bagi seseorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja bila mana perasaannya mengatakan bahwa imbalan yang diterimanya atas pelaksanaan pekerjaan nilainya lebih tinggi dari pengorbanannya, baik berupa tenaga maupun biaya yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Dari kelebihan yang mereka peroleh masih cukup dipakai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang lain. Berkaitan dengan hal tersebut diatas motivasi merupakan suatu factor yang berpengaruh pada pekerjaan pegawai didalam melaksanakan tugas dan aktivitasnya. Kondisi ini didasarkan atas asumsi-asumsi sebagai berikut : (1) individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan bersaing, (2) sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar dan mengarah pada tujuan, dan (3) individu memeberi reaksi, penilaian serta perasaan terhadap hasil perilkunya. Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat hubungan atau pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### **F. Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai**

Sebagaimana dijelaskan diatas, bahwa kepemimpinan merupakan cara atau tingkah laku pemimpin/atasan dalam menciptakan suatu integritas atau kesatuan gerak antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga terdapat suatu hubungan harmonis dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan berhasil dengan baik jika pemimpin mampu menggerakkan bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik pula. Motivasi adalah upaya seseorang untuk mengarahkan perilakunya, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu motivasi berarti dorongan, upaya dan keinginan di dalam diri manusia yang member daya dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas secara baik dalam lingkup pekerjaannya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana keberhasilan pekerjaan tersebut akan dicapai secara optimal jika pegawai diberi wewenang tanggung jawab, serta diperbolehnya rasa keadilan dan manfaat (*benefit*) bagi pegawai. Dengan demikian diduga terdapat hubungan atau pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

#### **G. Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai**

Memperhatikan bahwa banyak upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, pada kesempatan ini peneliti mencoba mengamati fenomena yang berkembang bahwa factor motivasi kerja sebagai pendorong dapat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja pegawai pada factor Kepemimpinan Dinas Perhubungan Kab. Serang berdasarkan hasil survey ternyata kedua variable tersebut secara simultan mampu memberikan kontribusi yang relative besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan R Square ( $R^2$ )

yang dihasilkan 83,6 % adalah relative kuat. Kemudian dengan memperhatikan model dengan penduga parameter :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$  adalah positif yaitu  $Y = 19,98 + 0,123X_1 + 0,073X_2 + e$ . Untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) menghasilkan + 0,073 dan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) menghasilkan koefisien sebesar + 0,123 dengan nilai F hitung = 1.058 pada signifikan F = 0,000 dan  $\alpha = 0,05$ .

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Hasil penelitian berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh variabel secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Serang yang dibuktikan oleh nilai F-statistik  $1,058 < \text{nilai F-tabel } 2,845$ . Besarnya nilai koefisien determinasi berganda  $R^2 = 0,73$  menunjukkan besarnya perubahan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, yang di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi sedang sekitar 26, %-nya ditentukan oleh perubahan variabel selain kepemimpinan dan motivasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang yang dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,123 dan pengujian statistik yang di peroleh dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,123 dan pengujian statistik yang diperoleh hasil bahwa t-statistik =  $2,651 > \text{t-tabel } = 1,685$ .
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serang yang dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,0732 dan pengujian statistik yang diperoleh hasil bahwa t-statistik =  $2,651 > \text{t-tabel } = 1,703$ .
4. Hasil analisis Anova menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan tanggapan dari pegawai berdasarkan golongan dan masa kerja terhadap kepemimpinan dan motivasi kinerja pegawai.

### Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, agar kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang dapat lebih mempengaruhi kinerja pegawai maka disarankan :

1. Oleh karena kepemimpinan menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, maka resiko penurunan kinerja pegawai yang bersumber dari penurunan kepemimpinan harus dihindarkan. Oleh karena itu kondisi atau model kepemimpinan yang ada sekarang hendaknya tetap dipertahankan. Walaupun silih berganti pejabat yang memegang tampuk pimpinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, hal ini bukan suatu hambatan untuk senantiasa menerapkan model kepemimpinan yang telah ada saat ini.
2. Tidak signifikannya motivasi pegawai tetap perlu mendapatkan respon yang positif dari jajaran pimpinan dengan terus melakukan dorongan dan motivasi di luar dari para pegawai. Pemberian insentif ataupun penghargaan suatu atas prestasi kerja yang dicapai para pegawai merupakan hal yang baik untuk ditempuh.
3. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73%. Hal ini berarti masih terdapat 26% dari variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyarankan kepada pihak lain yang akan melakukan penelitian tentang kinerja pegawai pada area yang sama untuk memasukkan variabel lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja. Variabel-variabel tersebut bisa seperti kompensasi, promosi jabatan, pelatihan dan lain sebagainya.

## Daftar Pustaka

- Atmaja, J. 2018. *kualitas pelayanan dan kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Pada Bank BJB. Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* (Vol. 2).
- Ghozali I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, Stephen. P.2007 *Perilaku Organisasi Jilid I dan II* Penerbit PT Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora. Hendry 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Enam, CV. Alfabeta, Bandung.
- Utomo, K. P. (2016). *Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Indonesia Marine Transportation Jakarta)*, 4 ( Vol 2).