

Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHDAP LOYALITAS KARYAWAN PADA AUTOSHINE CARWASH BANDAR LAMPUNG <i>Adithiya, Andala R P Barusman dan M Oktavianur</i>	1-11
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOLWIN TRANS LOGISTIK <i>Aditya, Marzuki Noor dan Hendti Dunan</i>	12-20
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA INSEMINATOR PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH <i>Andi A, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i>	21-27
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (<i>ACCOUNT REPRESENTATIVE</i>) PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK <i>Arya F, Andala R P Barusman dan Haninun</i>	28-32
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR FAJAR WARAPASTIKA WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR <i>Dede K, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	33-40
ANALISIS EFEKTIVITAS STRATEGI PROMOSI TEST RIDE TERHADAP PERSEPSI PENGGUNA SEPEDA MOTOR YAMAHA <i>Dwi Hardani, Agus Wahyudi dan Hendri Dunan</i>	41-45
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG <i>Erpiana, Khomsahrial dan V. Saptarani</i>	46-52
PENGARUH SPESIFIKASI PEKERJAAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG <i>Eriko, Hendri Dunan dan M. Oktavianur</i>	53-68

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 1	Halaman 1 – 68	Bandar Lampung Maret 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG

Erpiana Sapitri¹, Khomsahrial², V. Saptarani³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Manusia di dalam suatu organisasi juga dipandang sebagai sumber daya atau penggerak, hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah man behind the gun, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah melalui motivasi kerja, meningkatnya motivasi pegawai tersebut, diharapkan pegawai dapat bekerja dengan seoptimal mungkin dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja, Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mengefektifkan atau melalui aspek kepemimpinan, dalam mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan sosok pimpinan yang mampu menggerakkan pegawainya sehingga tujuan instansi dapat terlaksana secara efektif dan efisien dengan kata lain pegawai dapat berkinerja lebih bai. Adapun tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai Seketariat DPRD Provinsi Lampung. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Secara umum hasil peneltian ini adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

Kata kunci: manusia; penggerak; organisasi; pegaawai

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM atau orang-orang yang bekerja didalamnya. Pegawai merupakan aparatur negara atau unsur utama sumber daya manusia serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari instansi yang menaunginya atau tempat pegawai tersebut bekerja. Tercapainya tujuan instansi/organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, tetapi tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Melihat pentingnya pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa pegawai adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya- sumber daya lainnya. Hal ini sesuai pendapat Soekidjo (2002) sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Martoyo (2001) berpendapat jumlah pegawai di Indonesia disinyalir terlalu *over*, namun sektor publik tetap saja tidak terlayani dengan baik. Menurut penelitian yang dilakukan Soejono, (2004), Barusman & Mihdar (2014), kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan, bahkan berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang rendahnya kinerja PNS, alasannya adalah para PNS dinilai kurang produktif, berdisiplin serta beretos kerja rendah, pegawai yang memahami bidang pekerjaannya masih terbatas demikian pula pegawai yang dipercaya menyelesaikan pekerjaan kantor belum memiliki kapasitas dan pengetahuan yang memadai, stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah.

Berdasarkan observasi penulis pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh 30 orang personil yang di dominasi oleh tingkat pendidikan Strata I (SI), namun permasalahannya adalah tingginya tingkat pendidikan tersebut belum menjamin mutu atau kualitas *output* kinerja yang dihasilkan pegawai. Fakta yang terjadi dilapangan berdasarkan hasil observasi penulis kinerja pegawai diindikasikan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai belum sesuai dengan tujuan atau rencana yang telah ditetapkan, pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya, pegawai kurang memiliki inisiatif dalam bekerja, dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai lamban terkesan menunggu instruksi atasan serta pegawai bermalas-malasan dalam bekerja dan merasa terbebani, serta sistem pembukuan keuangan yang tidak terperinci atau tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku, lebih lanjut berdasarkan Lakip (Laporan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) tahun 2015, masih ditemukan realisasi 5 (lima) program kegiatan yang belum mencapai target 100%.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah melalui motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2006), Habbiburahman, & Suwantara (2014), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Meningkatnya motivasi pegawai tersebut, diharapkan pegawai dapat bekerja dengan seoptimal mungkin dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mengefektifkan atau melalui aspek kepemimpinan, dalam mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan sosok pimpinan yang mampu menggerakkan pegawainya sehingga tujuan instansi dapat terlaksana secara efektif dan efisien dengan kata lain pegawai dapat berkinerja lebih baik. Herujito Y.M (2005), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Dari latar belakang diatas diidentifikasi masalah dari penelitian ini adalah belum optimalnya motivasi yang diberikan kepada pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung serta kepemimpinan yang diterapkan atasan pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung belum berjalan efektif. Penulis berharap Penulis mengharapkan penelitian ini berguna bagi Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dalam menentukan kebijakan atau mengkoordinir keputusan, serta mempermudah proses implementasi program sehingga diharapkan dapat memberi keuntungan bagi Sekretariat DPRD Provinsi Lampung

Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional yang menggunakan metode yang menjelaskan keterkaitan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dibuktikan dengan kebenaran hipotesis. Yang menjadi variabel bebas (X_1) Motivasi Kerja, variabel bebas (X_2) kepemimpinan dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai (X_1). Yang menjadi variabel bebas (X_1) motivasi kerja, yang menjadi variabel bebas (X_2) adalah kepemimpinan, yang variabel terikat adalah kinerja pegawai. Menurut Sutrisno Hadi (1999) yang dimaksud populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Kemudian lebih lanjut ditekankan pula bahwa populasi adalah satuan individu yang menjadi sasaran dalam penelitian sejalan dengan pengertian di atas, maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah sejumlah individu yang akan dijadikan subyek dalam penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung yang berjumlah 101 Orang. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Penyimpangan yang diinginkan (10%)

Berdasarkan rumus slovin tersebut maka jumlah sampel :

$$\begin{aligned} n &= \frac{101}{1 + 101(0,1)^2} \\ &= \frac{101}{2,01} \\ &= 50,2 \text{ Orang} \\ &= 50 \text{ orang (dibulatkan kebawah, Sudjana 1995)} \end{aligned}$$

Proses pengumpulan data pada penelitian ini adalah, observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS Versi 19.0 dengan analisa uji skala alpha cronbac'h, alat ukur dikatakan valid jika r hitung yang didapat > r tabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua teknik analisis data yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif.

Metode Kualitatif

Dari skor yang diperoleh dikelompokkan dan menggunakan rumus interval (Sutrisno Hadi, 1999).

$$i = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori
i : Interval

Metode Kuantitatif

a) Regresi Linier Berganda

Analisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung di gunakan rumus regresi linier berganda menggunakan bantuan program *software* SPSS dengan rumus

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Et$$

Keterangan

\hat{Y} = Kinerja pegawai

a = Parameter/ konstanta

b_1 = Koefisien Regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien Regresi variabel X_2

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kepemimpinan

Et = *Error term*

b) Koefisien Determinasi

Analisis untuk mengetahui kadar persentase pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung menggunakan bantuan program *software* SPSS dengan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

r^2 = Korelasi

KP = Koefisien penentu

c) Koefisien Korelasi

Analisis untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung secara parsial. yaitu menggunakan bantuan program *software* SPSS dengan analisis data pendekatan *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Banyaknya sampel

x = Hasil skor variabel bebas

y = Hasil skor variabel terikat

xy = Hasil perkalian skor angket variabel X dengan Y

x^2 = Hasil perkalian kuadrat dari hasil skor angket variabel bebas

y^2 = Hasil perkalian kuadrat dari hasil skor angket variabel terikat

Analisis untuk mengetahui tingkat hubungan motivasi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung secara simultan yaitu menggunakan bantuan program *software* SPSS dengan analisis data koefisien korelasi ganda.

$$R_{.X_1X_2.Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1.Y} + r^2_{X_2.Y} - 2(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

$R_{.X_1X_2.Y}$ = Koefisien korelasi X_1X_2 dengan Y

$r^2_{X_1.Y}$ = Koefisien korelasi X_1 dengan Y

$r^2_{X_2.Y}$ = Koefisien korelasi X_2 dengan Y

r^2 = Koefisien korelasi X_1, X_2

1 = Konstanta koefisien korelasi r

d) Pengujian Hipotesis

Analisis untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial digunakan uji t menggunakan bantuan program *software* SPSS dimana jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima:

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

Keterangan :

t_{hit} = Pengujian signifikansi koefisien korelasi *product moment*

r^2 = Koefisien Korelasi *Product moment*

n = Jumlah anggota responden

Analisis untuk menguji kebenaran hipotesis secara simultan menggunakan uji F atau Anova menggunakan bantuan program *software* SPSS dimana jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima:

$$F_{hit} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

F_{hit} = Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota responden

Hasil dan Pembahasan

Koefisien Korelasi Secara Parsial

Analisis korelasi parsial (*Partial Correlation*) digunakan untuk mengetahui atau mencari besarnya antara variabel bebas dan terikat. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

Tabel 1. Koefisien Korelasi Secara Parsial
Correlations

		Motivasi kerja	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.601**	.686**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.601**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.686**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

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

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan:

Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung sebesar 0,686 hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja kurang ditingkatkan dalam maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung sebesar 0,666 hubungan antar ke dua variabel dalam kategori “Tinggi” karena berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika kepemimpinan berjalan dengan efektif maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan kurang berjalan dengan efektif maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Koefisien Korelasi Secara Simultan

Analisis korelasi secara simultan digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun) (Suharsini Arikunto, 2001)

Tabel 2. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.773 ^a	.598	.573	4.128	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi kerja

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0,686 \times 0,686 = 0,471$

0,471 X 100% = 47,1%. Jadi besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 47,1%

Tabel 3. Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.666 ^a	.444	.427	4.780	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0,666 \times 0,666 = 0,444$

0,444 X 100% = 44,4%.. Jadi besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,4%..

Koefisien Determinasi Secara Simultan

Analisis determinasi secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat diketahui seberapa besar persentase variabel X mempengaruhi Y.

Tabel 4. Koefisien Determinasi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.773 ^a	.598	.573	4.128	

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,773 \times 0,773 = 0,598$

0,598 X 100% = 59,8%. Jadi besarnya kinerja motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,8% sisanya sebesar 40,2 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti, lingkungan kerja, budaya kerja, disiplin kerja, perilaku organisasi dan lain-lain.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂, ..., X_n) dengan variabel dependen (Y), Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
(Constant)	1.716	4.435			.387	.701
Motivasi kerja	.501	.143	.463	3.500		.001
Kepemimpinan	.452	.142	.420	3.177		.003

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Interpretasi

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Et$$

$$\hat{Y} = 1,716 + 0,501 X_1 + 0,452 X_2 + Et$$

a 1,716 mempunyai makna, jika kepemimpinan dan motivasi kerja tetap dan tidak dilakukan maka kinerja pegawai sebesar 1,716 persen

$b_1 = 0,501$ mempunyai makna, jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu persen dan kepemimpinan tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,501 %.

$b_2 = 0,452$ mempunyai makna, jika kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu persen dan motivasi kerja tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,452 %

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_1 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_2 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung

Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.716	4.435		.387		.701
Motivasi kerja	.501	.143		.4633.500		.001
Kepemimpinan	.452	.142		.4203.177		.003

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,500 dengan tingkat signifikan 0,001, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis kedua "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung", diterima

Uji Hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel kepemimpinan sebesar 3,177 dengan tingkat signifikan 0,003, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis pertama, "Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung", diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan: Anova

Uji Anova (uji F) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel bebas, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	810.207	2	405.104	23.771	.000^a
Residual	545.336	47	17.042		
Total	1355.543	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji Anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 23,771 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis ketiga "motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung." Diterima

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,169 pada tabel 4.15, maka pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 2,383 yang lebih besar dari

t tabel yaitu 1,9858 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sri Pujiwati 2008 yang menyatakan pengawasan dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Riza Aprianita (2013) yang menyatakan pengawasan, komitmen, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sarana-Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,404 pada tabel 4.15, maka sarana-prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 7,482 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,9858 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Didi Hartono (2014) yang menyatakan secara parsial maupun secara bersama-sama sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,137 pada tabel 4.15, maka kepuasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 6,955 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,9858 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Subakti Syaiin (2008) yang menyatakan Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Febri Furqon Artadi (2015) yang menyatakan Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa Motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel kinerja pegawai dalam kategori "Cukup Baik"

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 2.
- Herujito, Y.M. 2005. Leadership. PT Glora Aksara Pratama, Jakarta.
- Malayu Hasibuan,. SP 2006,. *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung
- Martoyo, Susilo. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Suharsini Arikunto, 2001, Metode Penelitian Statistik, Jakarta, Grasindo.
- Sutrisno Hadi, 1999, Metode Penelitian Survey, Surabaya, Usaha Nasional.
- Soekidjo, 2002, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta, Gunung Agung.
- Soejono, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Prenhalindo.