

KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BULELENG

Ni Gede Sakni Prasmiati¹, Gede Arnawa² rnawapoko@gmail.com dan Ni Ketut
Adi Mekarsari³ mekarsariunipas@yahoo.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti, Singaraja

Abstrak

Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka memengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Pemberian motivasi baik secara finansial maupun non finansial dari pimpinan kepada bawahan menjadikan bawahan merasa bersemangat untuk menunjukkan kinerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi yaitu kepemimpinan dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuisisioner dengan sampel berjumlah 65 responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *accidental sampling*. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Analisis statistik dan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi liner berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows Version 20,00*.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan 1) Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng. 2) Variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng. 3) Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng.

Hendaknya SATPOL PP Kabupaten Buleleng lebih meningkatkan motivasi pada pegawai karena dengan munculnya motivasi akan sangat membantu para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak lupa untuk menumbuhkan kepemimpinan pada setiap individu pegawai agar kerjasama antara team dan kerjasama antara atasan dapat berjalan dengan baik. Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian pada variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian yang terkait dengan kinerja pegawai untuk mengembangkan penelitiannya dengan

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2020/2021

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

³ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

menggunakan sampel, populasi dan responden yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih valid.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai*

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, (Thoha, 2003:123). Menurut Robbins (2002:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi juga erat hubungannya dalam memengaruhi prestasi kerja. Pemberian motivasi baik secara finansial maupun non finansial dari pimpinan kepada bawahan menjadikan bawahan merasa bersemangat untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Winardi (2001) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatankegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Perusahaan juga harus memerhatikan pemenuhan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan jasa yang diberikan perusahaan.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng merupakan salah satu instansi perangkat daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemda

lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah. Memang dirasakan oleh berbagai kalangan bahwa suatu Perda yang sudah diberlakukan secara efektif tidak pernah disosialisasikan oleh Pemda bersama aparat kepolisian atau instansi terkait, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya Perda ini amat dangkal. Namun di lain pihak, penegakkan peraturan tidak memberikan rasa dan kesan keadilan bagi masyarakat. Aparat kadang kala melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi, sehingga dalam penegakkannya memerlukan tenaga, biaya, dan pikiran yang cukup berat. Banyak pelanggaran-pelanggaran yang dihadapi oleh Satpol PP dan banyak juga risiko yang dihadapi dalam penegakkan Perda. Bahkan pelanggaran-pelanggaran tersebut ada juga yang berpotensi besar terhadap timbulnya masalah yang lebih serius yang bisa membahayakan kepentingan masyarakat luas/kepentingan umum. Tidak jarang penegakan hukum atas Perda yang dilaksanakan oleh Satpol PP dengan tindakan yang sangat represif dan terkesan arogan. Untuk memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Di mana perlu didukung oleh kualitas sumber daya optimal, anggaran operasional, dan sarana prasarana Satpol PP yang memadai. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan keterampilan dan manajerial, khususnya pemahaman pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP. Sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, di mana menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal. Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, seperti budaya, sosiologi, serta

risiko keselamatan Satpol PP. Untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satpol PP. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan memengaruhi kinerja dari pegawai Satpol PP.

Sebagaimana halnya pimpinan di Kantor Satpol PP Kabupaten Buleleng, pemimpin pemerintahan dihadapkan pula pada berbagai keadaan dan tantangan dalam memimpin organisasi pemerintahan. Pemimpin pemerintahan dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinannya yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para bawahannya, mampu menggerakkan masyarakat untuk berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi kreator, inovator, dan fasilitator dalam rangka efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan pemerintahan dan etika pemerintah, pada semua tingkat pemerintah mempunyai kedudukan strategis dalam usaha mewujudkan pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta akuntabel. Pemimpin di setiap level pemerintahan diharapkan memperhatikan, memahami dan mampu menerapkan prinsip-prinsip etika pemerintahan dalam kepemimpinan pemerintahan yang dijalankannya, dalam kerangka mencapai tujuan pemerintahan yang dicita-citakan.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng (Satpol PP Kabupaten Buleleng) dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati. Kepala dibantu Sekretaris, Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub. Bagian Perencanaan, Kepala Sub. Bagian Keuangan Kepala Bidang Perundang-undangan Daerah, Kepala Bidang Ketertiban Umum, Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur, Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat, Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan, Kepala Seksi Penyelidikan dan Penyidikan, Kepala Seksi Intelijen, Kepala Seksi Operasi dan Pengendalian, Kepala Seksi Kerjasama, Keamanan dan Ketertiban, Kepala Seksi Penertiban, Kepala Seksi Pelatihan Dasar, Kepala Seksi Teknis Fungsional, Kepala Seksi Data dan Pengembangan, Kepala Seksi Pengerahan dan

Pengendalian, Kepala Seksi Bina Potensi Masyarakat, Kepala Seksi Satuan Perlindungan Masyarakat dan di bantu beberapa staf administrasi.

Kinerja pegawai dapat ditunjukkan melalui terciptanya suatu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah daerah dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan tenteram, tertib, dan teratur. Seperti Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan, Program Pemeliharaan Kantratribmas dan Pencegahan Tindak Kriminal, Program Koordinasi Pelayanan Umum Pemerintah. Permasalahan yang sering dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja (SatPolPP) Kabupaten Buleleng adalah kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur yang masih kurang, terbatasnya Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang mempunyai wewenang untuk melaksanakan penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah/Peraturan Kepala Daerah, dan terbatasnya sarana dan prasarana. Dari beberapa permasalahan di atas pegawai yang bertugas di Satuan Polisi Pamong Praja berupaya mengadakan pelatihan kepada Staf dan Anggota, Permohonan mutasi PNS, Mengusulkan bantuan sarana dan prasarana dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kegiatan pada masing-masing sub bagian dan seksi yang dituangkan dalam bentuk Rencana Kinerja dan Anggaran (RKA) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Kinerja pegawai SKPD sangat ditentukan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja pegawai tidak terlepas dari peran pimpinan. Berdasarkan pokok-pokok pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh secara parsial kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah ada pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng?

- 3) Faktor manakah yang lebih dominan memengaruhi Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng?

1.3 Tujuan Penelitian

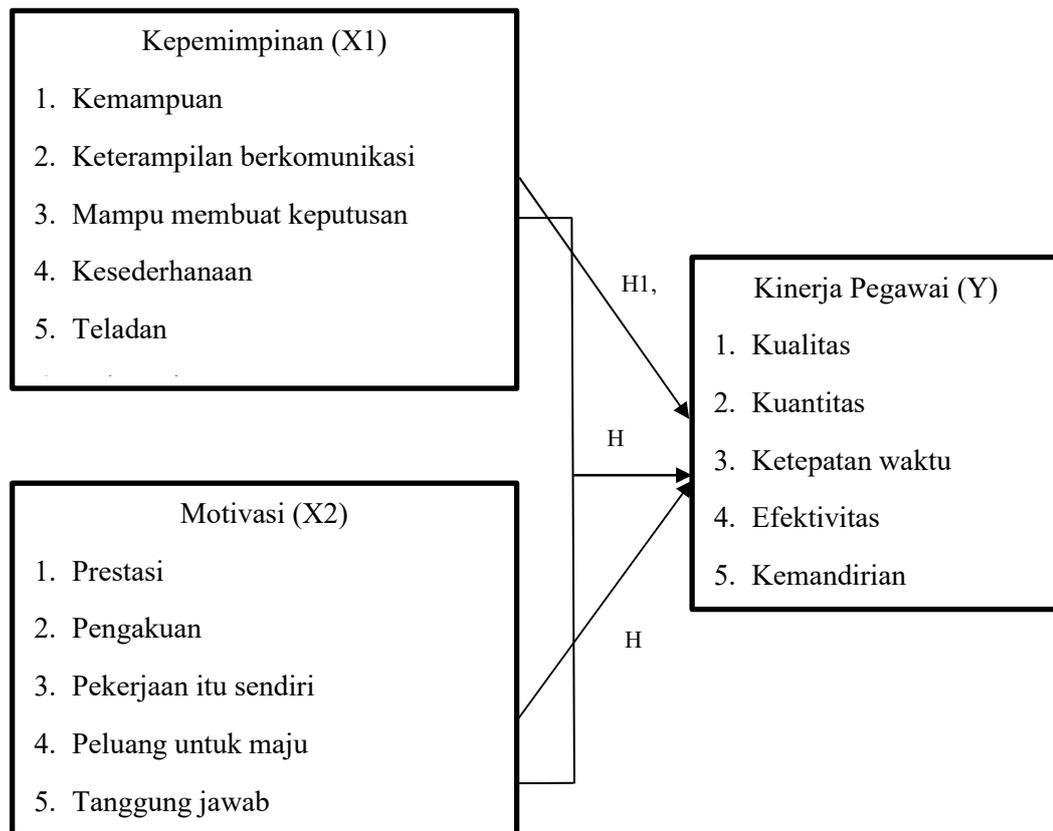
- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.
- 3) Untuk mengetahui faktor yang lebih dominan memengaruhi Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.

1.3 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Mahasiswa
Memberikan wawasan yang lebih luas dalam merangkai dan memadukan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah secara lebih mendalam, kritis dan analisis terhadap objek penelitian serta meningkatkan cara berpikir dalam melakukan perumusan dan pemecahan masalah.
- 2) Bagi Universitas
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga sebagai perbandingan bagi mahasiswa yang menulis masalah yang sama.
- 3) Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran dan manfaat bagi lembaga dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai dan peningkatan kualitas pelayanan informasi pembangunan.

II Kerangka Pikir Penelitian

Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh erat terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh seorang pemimpin yang memiliki etos kerja tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi, demikian sebaliknya. Pada Gambar 2.1 terlihat hubungan dan pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

H1 = Pengaruh Parsial

H2 = Pengaruh Simultan

H3 = Pengaruh Dominan

2.2 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.
- 2) Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel kepemimpinan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng..

III. Metode Penelitian

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan atas latar belakang di atas, yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia, dan lebih mengkhusus pada kajian pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.

3.2 Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satpol PP Kabupaten Buleleng, Jalan Ngurah Rai No. 1 Singaraja.

3.3 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 185 pegawai yang terdiri dari 73 orang PNS, 6 orang tenaga Harian serta 106 tenaga kontrak. Sampel yang digunakan adalah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dengan total seluruh Pegawai sebanyak 185 orang dikurangi Kepala dan sekretaris sehingga populasi pada penelitian ini

adalah 183 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di gunakan maka, penulis memakai rumus Slovin (Umar, 2004) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 10% kesalahan yang toleransi karena pengambilan sampel yang lain.

$$n = \frac{183}{1 + 183 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{183}{1 + 1,83}$$

$$n = \frac{183}{2,83} = 64,91$$

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 64,91 orang, dibulatkan menjadi 65 responden.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

1). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009: 49). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya $> 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya $< 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013: 127). Penyelesaian pengujian validitas menggunakan paket program SPSS 20.0 *for windows*.

2). Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005: 42) dalam penelitian Nunally mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\bar{\alpha} > 0,60$. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$).

3.5 Tehnik analisis data

1). Analisis Kuantitatif

(1) Uji Asumsi Klasik

- a Uji Normalitas. Normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji statistik Kolmogorof-Smirnov dengan kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan P-Value yang signifikannya jelas diketemukan yaitu sebesar 5% (0,05), jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,5 maka data tersebut berdistribusi normal.
- b Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut (Singgih, 2001: 357)
 - a) $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas
 - b) $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas
- c Uji Heteroskedastisitas
Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang

lain (Ghozali, 2016:154). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016:154). Dasar pengambilan keputusan untuk uji heterokedastisitas adalah:

- a) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *Scatterplot* SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heterokedastisitas.
- b) Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar maka indikasinya adalah tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

2) Analisis Regresi Berganda

Menurut Ferdinand (2006: 45) model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

β = koefisien regresi

3) Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Korelasi

4) Uji Hipotesis

(1) Uji t (Uji Partial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2009). Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

(2) Uji F (Uji Simultan)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau tidak. Dalam analisis ini menggunakan pendekatan statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis
 $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.
 $H_1 : b_1, b_2 > 0$, artinya ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan (*level of significance*) yang digunakan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $dk = (n-k-1)$.

- c. Nilai F_{hitung} diperoleh dari hasil olahan SPSS
- d. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

5) Uji Dominan Variabel Penelitian

Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat maka digunakan uji *standardized Coefficient Beta* dengan melihat nilai *standardized Coefficient Beta* yang paling besar. Nilai *beta* (β) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat.

2. Analisis Kualitatif

Analisis ini digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yang telah diperoleh, dimana dengan analisis ini akan diuraikan dan dijelaskan hasil-hasil kuantitatif, (hasil analisis regresi, uji t, uji f dan koefisien determinasi yang diperoleh dari pengolahan data kuisisioner dan hasil wawancara sehingga mendapatkan kesimpulan yang bersifat akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Semua analisis tersebut akan diolah dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows Versi 20.00*.

IV. Hasil Penelitian

4.1 Hasil Analisis Data

1) Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng secara serentak. Nilai koefisien korelasi berganda hasil analisis diperoleh 0,817, hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS versi 20.00 sebagai berikut.

Tabel 4.1
Uji Korelasi Linier Berganda

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,817 ^a | ,668 | ,657 | 3,070 |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.2
Pedoman Interpretasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2013: 242)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas nilai koefisien korelasi (R) 0,817 berada antara 0,80 sampai dengan 1,000 Koefisien korelasi bertanda positif ini berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng.

2) Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) dengan variabel dependent (kinerja pegawai). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat digunakan analisis regresi. Oleh karena itulah sebelum disajikan persamaan regresi, maka terlebih dahulu akan diuraikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Hasil Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -3,064 | 2,626 | | -1,167 | ,248 |
| 1 | | | | | |
| Kepemimpinan | ,661 | ,073 | ,684 | 9,083 | ,000 |
| Motivasi | ,388 | ,093 | ,314 | 4,171 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Peg

Sumber :*Print Output SPSS, 20.00*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -3,064 + 0,661 X_1 + 0,388 X_2$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta (a) = -3,064 apabila kepemimpinan dan motivasi ditiadakan maka nilai kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng menurun sejumlah -3,064 satuan.
 - 2) Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,661 yang berarti bahwa jika kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,661 satuan.
 - 3) Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,388 yang berarti bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 satuan.
- 3) Koefisien Determinasi
- Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur

seberapa jauh variabelvariabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi

| Model | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .668 | .657 | 3,070 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Peg

Sumber : Print Output SPSS, 20,00

Berdasarkan tabel *model summary* tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 66,8% (*R Square* x 100%) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33,2% (100% - 66,8%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4) Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini untuk menguji variabel secara parsial digunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.5
Hasil Uji t secara Partial
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | -3.064 | 2.626 | | -1.167 | .248 |
| Kepemimpinan | .661 | .073 | .684 | 9.083 | .000 |
| Motivasi Kerja | .388 | .093 | .314 | 4.171 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1) Uji t (Variabel Kepemimpinan)

Perumusan hipotesis :

Ho : $\beta_i = 0$ ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kepemimpinan secara parsial dengan kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng.

Ha : $\beta_i \neq 0$ ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan secara parsial dengan kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng.

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti kepemimpinan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng. Ini berarti Hipotesis pertama untuk variabel kepemimpinan yang diajukan diterima.

Uji t (Variabel Motivasi Kerja)

Perumusan hipotesis :

Ho: $\beta_i = 0$ ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel motivasi secara parsial dengan kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng.

Ha: $\beta_i \neq 0$ ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi secara parsial dengan kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis pertama untuk variabel motivasi diterima.

2) Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Buleleng

diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan secara simultan diperoleh seperti tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1174,219 | 2 | 587,110 | 62,288 | ,000 ^b |
| | Residual | 584,396 | 62 | 9,426 | | |
| | Total | 1758,615 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dengan menggunakan batas signifikansi maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Buleleng. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

3) Variabel bebas yang dominan berpengaruh

Untuk mengetahui variabel bebas yang lebih dominan memengaruhi variabel terikat dengan membandingkan nilai *standardized coefficient beta* dari setiap variabel bebas tersebut. Berdasarkan hasil olahan dengan program SPSS versi 20,00 pada tabel 5.11 diketahui variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng dengan koefisien beta 0,684. Hal ini berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

V. Penutup

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data serta pengujian hipotesis, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- 1). Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng.
- 2). Variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Buleleng.
- 3). Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- 1). Hendaknya pada SATPOL PP Kabupaten Buleleng meningkatkan motivasi pegawai karena dengan munculnya motivasi akan sangat membantu para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak lupa untuk menumbuhkan kepemimpinan pada setiap individu pegawai agar kerjasama antara team dan kerjasama antara atasan dapat berjalan dengan baik. Dengan selarasnya ketiga variabel tersebut akan memudahkan tujuan visi dan misi dari sebuah instansi tersebut.
- 2). Perlu dilakukan penelitian pada variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian yang terkait dengan kinerja pegawai, untuk mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan sampel, populasi dan responden yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih valid. Selain itu, untuk selanjutnya diharapkan untuk mencoba menguji variabel lain seperti stress kerja, pelatihan, karakteristik individu, komitmen pegawai *job burn out* dan komunikasi kerja yang diduga dapat menjadi pengaruh kinerja pegawai para pegawai memperoleh hasil yang maksimal dalam kerjanya.

Daftar Pustaka

- Andhani, A. R. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Beban Kerja Terhadap Beban Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4), 1223–1233
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai*

- Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen, 2(1), 67–77.
- Ardhi Kurniawan, Indra. 2019. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan*. Universitas Pancasakti Tegal
- Irawati, R., & Carollina, D. A. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia*. Jurnal Inovasi Dan Bisnis, 5(1), 53–58
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nasution, M. I. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 127(3), 407–428.
- Notoadmojo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Perfilyera, M.B. 2012. *Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty*: Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences, III(5), 423-429
- Robbins, S.& Coulter, M. (2010). *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Sari Simbolon, Ernita. 2018. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Mitra Pada PT. Nielsen Company Indonesia Medan*. Universitas Sumatera Utara
- Sulistiyani, M., Widiani, M. E., & Sutopo. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo*. Jurnal Manajemen Branchmark, 3(3), 336–347.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Suci Utami, Tri. 2019. *Pengaruh Stres Kerjadan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Suwatno, & Priansa, D. J. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wardhani, Kusuma. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi (Studi Kasus pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)*. Universitas Sanata Dharma