

DAMPAK MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA METRO

Trisnowati Josiah¹, Yuliana Yamin²

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

**email korespondensi: trisnowatij@gmail.com*

Abstrak.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya. Masalah yang dihadapi adalah Motivasi kerja pegawai masih rendah capaian realisasi serapan anggaran pada Sub Kegiatan tidak mencapai target 100% sampai dengan berakhirnya Tahun Anggaran 2021. Kepemimpinan yang ada sudah baik namun belum optimal, terlihat dari pegawai yang datang terlambat tidak mendapatkan sanksi sehingga hal ini mejadi sebuah kebiasaan. Bertambahnya jam kerja pegawai (lembur) pada beberapa pegawai yang menunjukkan penundaan penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada jam kerja normal. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui adanya dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro, adanya dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro dan adanya dampak motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja dengan t hitung $>$ dari t tabel atau $1.839 > 1.68$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian) diterima, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan dengan t hitung $>$ dari t tabel atau $2.639 > 1.68$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian) diterima, artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan H_1 diterima (hipotesis penelitian), artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan kepemimpinan secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.

Abstract.

This research was conducted at the Metro City Regional Development Planning Agency. The type of research used in this study is an explanatory research model, namely a problem solving model that describes the problem and explains it based on the existing data in reviewing the theoretical approach and the numbers that relate to one another. The problem faced is that employees' work motivation is still low. The realization of budget absorption in Sub-Activities does not reach the 100% target until the end of the 2021 Fiscal Year. The existing leadership is good but not optimal, it can be seen from employees who arrive late and do not get sanctions so this is a problem. a habit. An increase in employee working hours (overtime) for several employees which indicates a delay in completing work that should be completed during normal working hours. Metro City Regional Development Planning. The results showed that the work motivation variable with t count $>$ from t table or $1.839 > 1.68$ then H_0 was rejected and H_1 was accepted (research hypothesis) was accepted, meaning that work motivation had a significant influence on employee performance. The leadership variable with t arithmetic $>$ from t table or $2.639 > 1.68$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted (the research hypothesis) is accepted, meaning that leadership has a significant influence on employee performance. From the results of the hypothesis test, the decision taken is to reject H_0 and H_1 is accepted (the research hypothesis), meaning that work motivation and leadership as a whole have a significant influence on employee performance

Keywords: motivation, leadership and employee performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi berproses dalam mencapai tujuannya akibat dari interaksi kerjasama sumber daya di dalamnya seperti Sumber daya manusia (pegawai) dan sarana dan prasarana pendukung (peralatan, gedung, barang. modal). Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok atau keseluruhan. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan tercapainya target atas kinerja tersebut. Kondisi yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro saat ini adalah Motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari capaian realisasi serapan anggaran pada Sub Kegiatan tidak mencapai target 100% sampai dengan berakhirnya Tahun Anggaran 2021, adanya target sebesar 100% adalah hasil dari sebuah perencanaan dengan perhitungan sesuai kebutuhan, pencapaian target yang rendah dapat diartikan beberapa kegiatan tidak dilaksanakan yang menunjukan kinerja yang tidak maksimal.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan memberi judul **“Dampak Motivasi Instrinsik dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro”**.

Tinjauan Pustaka

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Moh. As'ad (2013). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan

kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Suwatno (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motifmotif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi yang berasal dari dalam manusia itu sendiri (intrinsik), (Kiruja dan Mukur, 2013) yaitu:

1. Pencapaian/Achievement Kemauan dari karyawan untuk selalu memperbaiki diri sendiri agar dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih baik daripada orang lain.
2. Pengakuan/Recognition Kemauan dari karyawan untuk diakui ketika telah mencapai sesuatu atau penyelesaian pekerjaannya dengan baik. Karyawan merasa termotivasi apabila mendapat pengakuan yang sesuai menurut karyawan.
3. Tanggungjawab/Responsibility Derajat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam membuat keputusan sendiri dan mengimplementasi ide sendiri.
4. Kemajuan/Advancement Kemungkinan kenaikan jabatan yang diharapkan maupun tidak diharapkan serta kesempatan maju bagi setiap karyawan yang berdasarkan asas keadilan dan objektivitas.
5. Pekerjaan Itu Sendiri/ Work it Self Persepsi pegawai apakah pekerjaan terlalu susah atau menantang, terlalu mudah, menarik, atau membosankan
6. Kemungkinan Berkembang Kesempatan yang dimiliki seseorang untuk berkembang dalam perusahaannya, termasuk juga dalam hal ini kesempatan untuk belajar keterampilan baru.

Selanjutnya menurut Wahjosumidjo (2013) “kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dalam pencapaian tujuan dalam situasi tertentu”.

Pada dasarnya di dalam setiap kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (directive behavior) dan unsur bantuan (supporting behavior). Menurut Tresnowati Josiah (2021:256) tipe kepemimpinan dibagi 5 kelompok, yaitu:

1. Tipe pemimpin otokratik adalah tipe pemimpin yang memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi. Sehingga hanya kemauannya sajalah yang harus berlangsung dan kurang memperhatikan kritik dari bawahnya.
2. Tipe Paternalistik adalah model kepemimpinan yang mana pimpinan menganggap orang yang dipimpin tidak pernah dewasa, karenanya ia jarang memberikan kesempatan kepada yang dipimpinnya untuk mengembangkan daya kreasi, inisiatif dan mengambil keputusan dalam bidang tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tipe Kharismatik adalah suatu kemampuan untuk menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan kelebihan atau keistimewaan dalam sifat kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin.
4. Tipe Laisser Faire adalah pola kepemimpinan kebalikan dari pola kepemimpinan otokrasi, perilaku yang dominan dalam kepemimpinan ini adalah kompromi. Pemimpin dalam pola kepemimpinan ini berkedudukan sebagai simbol atau perlambang organisasi. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan kepada semua anggota organisasi dalam menetapkan keputusan dan

pelaksanaannya menurut kehendak masing-masing, kepemimpinan ini juga disebut sebagai kepemimpinan bebas kendali.

5. Tipe Demokrasi adalah sebuah model kepemimpinan yang mana pemimpinnya berusaha menyinkronkan antara kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan orang yang dipimpinnya. Pemimpin ini biasanya lebih menguatamakan kerjasama. Ia lebih terbuka, mau dikritik dan menerima pendapat dari orang lain dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan lebih mengutamakan musyawarah.

Kinerja (performance) yaitu prestasi kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja atau output dari suatu proses. Swastha dan Irawan (2013) melihat kinerja sebagai hasil kerja seseorang pekerja. Sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dengan flak ukur yang telah ditentukan. Kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing, menurut Sulistiani (2013).

Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

- keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2016) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro adalah 42 pegawai, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Alat Analisis Kuantitatif

Persamaan Regresi Linier Sederhana

1) Persamaan Regresi Linear Sederhana Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X1 :

$$Y = a + b1X1 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

X1 = Motivasi kerja

e = Faktor kesalahan

2) Persamaan regresi linear sederhana untuk X2 :

$$Y = a + b2X2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X2

X2 = Kepemimpinan

e = Faktor kesalahan

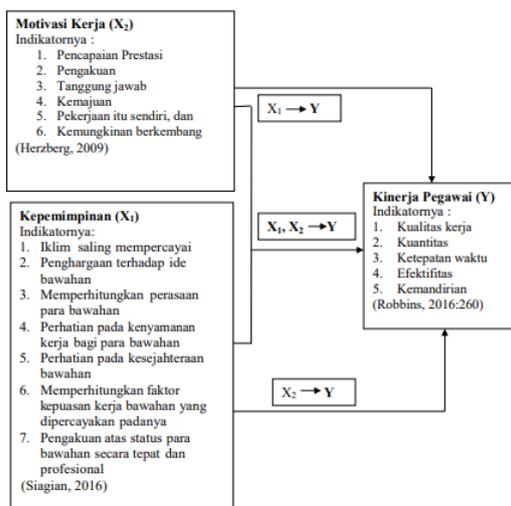
3) Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

Kerangka Pikir



Sumber: Siagian (2016), Herzberg (2009), dan Robbins (2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Adapun jenis penelitian yang

- b1 = Koefisien regresi X1
- b2 = Koefisien regresi X2
- X1 = Motivasi kerja
- X2 = Kepemimpinan
- e = Faktor kesalahan

Pengujian Hipotesis

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

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

Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program komputer excel dan SPSS. Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

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

Keterangan :

- t_{hitung} = Nilai t
 - r = Koefisien Korelasi
 - n = Jumlah responden
- (Sugiyono, 2017)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan :

- R : Koefisien korelasi ganda.
 - k : Jumlah variabel independen.
 - N : Jumlah anggota populasi.
- (Sugiyono, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Bappeda didukung oleh PNS dengan rincian pejabat struktural eselon II sebanyak 1 (satu) orang, eselon III terdiri dari 2 orang perempuan dan 3 orang laki-laki, sedangkan eselon IV terdiri dari 9 orang perempuan dan 5 orang laki-laki. Hal ini menunjukkan kesetaraan gender jabatan struktural sudah berjalan dengan baik di Bappeda Kota Metro.

Tingkat pendidikan pegawai BAPPEDA Kota Metro sangat menunjang di dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya di dalam menentukan proses perencanaan dan mensinergikan program atau kegiatan antar organisasi perangkat daerah, dengan tingkat pendidikan terdiri atas 1 orang berpendidikan SMP atau 2% dari total ASN BAPEDDA Kota Metro, 3 orang berpendidikan SMA atau 7% dari total ASN BAPEDDA Kota Metro, 3 orang berpendidikan D3 atau 7% dari total ASN BAPEDDA Kota Metro, 17 orang berpendidikan S1 atau 42% dari total ASN BAPEDDA Kota Metro, dan 18 orang berpendidikan S2 atau 42% dari total ASN BAPEDDA Kota Metro.

Regresi Linier

Dari analisis dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.042	4.950		6.069	.000
	Motivasi	.114	.136	.120	1.839	.405
	Kepemimpinan	.362	.137	.376	2.639	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 30,042 + 0,114X_1 + 0,362X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta = 30,042 artinya kinerja pegawai bernilai sebesar 30,042 jika variabel motivasi kerja dan kepemimpinan tidak ikut mempengaruhi kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 30,042.
- Nilai regresi variabel bebas motivasi kerja adalah 0,114 (11,4%) artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan dan kepemimpinan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,114 (11,4%) satuan.
- Nilai regresi variabel bebas kepemimpinan adalah 0,362 (36,2%) artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan dan motivasi kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,362 (36,2%) satuan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	.127	.090	2.21976

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Nilai determinasi atau R² dapat dilihat pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel Model Summary kolom R Square sebagai berikut:

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

$$K_d = (0,127) \times 100\%$$

$$K_d = 0,127 \times 100\%$$

$$K_d = 12,7\%$$

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,127 atau 12,7%, hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap naik atau turunnya kinerja pegawai adalah 12,7% dan sisanya sebesar 87,3% merupakan sumbangan dari variabel lain.

Uji Hipotesis Simultan

Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel ANOVA kolom F sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.312	2	17.156	3.482	.039 ^a
	Residual	236.512	39	4.927		
	Total	270.824	41			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji hipotesis simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% dan degrees of freedom (df) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 39 adalah sebesar 4,927. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,482 dan nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka keputusan yang diambil adalah H₁ diterima (hipotesis penelitian), artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan kepemimpinan secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Parsial

Untuk memperoleh nilai t tabel, dapat dilihat dari tabel T Student, yaitu pada degrees of freedom (df) sebesar 39 (jumlah data dikurangi jumlah variabel) dan pada signifikansi 5% maka nilai t tabel adalah 1.68. Dengan membandingkan nilai thitung dan t tabel maka dapat disimpulkan:

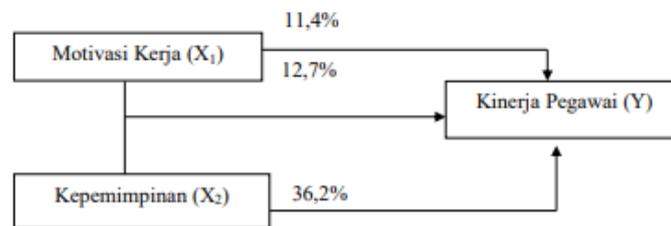
- Variabel motivasi kerja dengan t hitung > dari t tabel atau 1.839 > 1.68 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima (hipotesis

penelitian) diterima, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Variabel kepemimpinan dengan t hitung $>$ dari t tabel atau $2.639 > 1.68$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian) diterima, artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Dari analisis regresi dan determinasi di atas maka dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



PEMBAHASAN

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan yaitu konstanta = 30,042 artinya kinerja pegawai bernilai sebesar 30,042 jika variabel motivasi kerja dan kepemimpinan tidak ikut mempengaruhi kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 30,042. Nilai regresi variabel bebas motivasi kerja adalah 0,114 (11,4%) artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan dan kepemimpinan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,114 (11,4%) satuan. Nilai regresi variabel bebas kepemimpinan adalah 0,362 (36,2%) artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan dan motivasi kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,362 (36,2%) satuan.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,127 atau 12,7%, hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan motivasi kerja dan Motivasi Kerja (X_1) Kepemimpinan (X_2) Kinerja Pegawai (Y) kepemimpinan terhadap naik atau turunnya kinerja pegawai adalah 12,7% dan sisanya sebesar 87,3% merupakan sumbangan dari variabel lain.

Uji hipotesis simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% dan degrees of freedom (df) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 39 adalah sebesar 4,927. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,482 dan nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan H_1 diterima (hipotesis penelitian), artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan kepemimpinan secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian Coefficient. Untuk memperoleh nilai t tabel, dapat dilihat dari tabel T Student, yaitu pada degrees of freedom (df) sebesar 39 (jumlah data dikurangi jumlah variabel) dan pada signifikansi 5% maka nilai t tabel adalah 1.68. Dengan membandingkan nilai thitung dan t tabel maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dengan t hitung $>$ dari t tabel atau $1.839 > 1.68$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian) diterima, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan dengan t hitung $>$

dari t tabel atau $2.639 > 1.68$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian) diterima, artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. variabel motivasi kerja dengan t hitung $>$ dari t tabel atau $1.839 > 1.68$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian) diterima, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. variabel kepemimpinan dengan t hitung $>$ dari t tabel atau $2.639 > 1.68$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian) diterima, artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan H_1 diterima (hipotesis penelitian), artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan kepemimpinan secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty
- Basu Swastha dan Irawan. 2013. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta
- Josiah, Trisnowati. (2021). *Impact Of Incentives And Work Motivation On Employee Performance In Technical Service Unit Regional Income Management Bandar Jaya Region IV*. *International Journal Of Social Sciences And Developmen* 5 (1).
- Kiruja, EK., and Mukuru Elegwa. 2013. "Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol. 2, Issue 4, pp. 73-82.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Sulistiani, Marchia. 2013. *Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan, Dividend Payout Ratio, Cash Holding Dan Kualitas Audit Terhadap Nilai Perusahaan*. Skripsi
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.