

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAJURHALANG KABUPATEN BOGOR

Ami Naomi<sup>1</sup>, Nurdinni Tilova<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [aminaomi0@gmail.com](mailto:aminaomi0@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02216@unpam.ac.id](mailto:dosen02216@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** This study aims to determine the effect of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at the Tajurhalang District Office, Bogor Regency..

**Methods.** This type of research uses quantitative methods. The population is 63 with data collection techniques through observation and questionnaires, and the sample in this study is 63 respondents.

**Results.** Leadership and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $> F$  table or  $17.322 > 3.15$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The regression equation  $Y = 26.758 + 0.395X_1 + 0.273X_2$  correlation value is 0.605, meaning that the independent variable with the dependent variable has a strong level of relationship. The determination coefficient value is 0.605 or 60.5%, while the remaining 39.5% is influenced by other factors.

**Implications.** This study has implications that with increased compensation and a supportive organizational culture, organizations have the potential to increase employee job satisfaction and loyalty, which in turn will reduce turnover rates and increase long-term productivity and performance.

**Keywords.** Leadership, Work Motivation, Employee Performance

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

**Metode.** Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 63 dengan teknik pengambilan data melalui observasi dan kuesioner, dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden.

**Hasil.** Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $17,322 > 3,15$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. persamaan regresi  $Y = 26,758 + 0,395X_1 + 0,273X_2$  nilai korelasi sebesar 0,605, artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,605 atau sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain.

**Implikasi.** Pada penelitian ini memiliki implikasi bahwa dengan peningkatan kompensasi dan budaya organisasi yang mendukung, organisasi berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas serta kinerja jangka panjang.

**Kata Kunci.** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai kewajiban guna membangun perilaku kondusif pegawai. Lain daripada itu, manajemen sumber daya manusia juga mempunyai tugas guna menciptakan kinerja terbaik untuk pegawai serta perusahaan. Terkait hal ini sumber daya manusia ialah unsur penting yang menggerakkan perusahaan untuk mencapai target dan tujuan karena mereka berperan langsung atas operasional sebuah perusahaan atau organisasi baik dalam manajemen, kinerja dan dalam pengambilan keputusan. Karenanya supaya perusahaan bisa berkembang dengan maksimal, maka pemeliharaan hubungan yang sesuai serta berkelanjutan dengan pegawai menjadi penting.

Kinerja yakni satu diantara komponen penting guna melakukan pengukuran tingkat keberhasilan yang diraih. Pada kegiatan perusahaan wajib bisa menaikkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik bisa memperlihatkan total pencapaian yang naik serta pemenuhan kualitas pekerjaan yang baik, bisa menyokong pekerjaan dengan maksimal, mempunyai kepercayaan diri yang baik saat mengerjakan pekerjaan, mempunyai tanggung jawab penuh atas kewajiban serta tugasnya. Selain itu pegawai juga mempunyai kemampuan guna menangani permasalahan pada pekerjaan mereka sampai bisa menambah daya saing perusahaan dengan baik. Hal itu sejalan dengan (Mangkunegara, 2020: 75) yang menjabarkan bahwasanya “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kualitas yang di capai oleh seseorang pegawai ketika menjalankan tugasnya selaras atas tanggung jawab yang diberikan”

Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor merupakan perangkat pemerintah yang melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintah dan melakukan pelayanan publik kepada masyarakat di desa Tajurhalang. Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor membutuhkan peran penting sumber daya manusia yang baik guna mencapai visi dan misi organisasi, namun tujuan tersebut tidak bisa dicapai apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai kurang maksimal, menurunnya kinerja para pegawai menjadi masalah yang dialami oleh kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Selanjutnya faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja pegawai yakni motivasi kerja serta kepemimpinan. Kepemimpinan berperan pada kehidupan kelompok ataupun organisasi. Pemimpin wajib mengimplikasikan sikap kepemimpinan guna mengelola bawahannya, sebab pemimpin akan memberikan pengaruh pada keberhasilan sebuah organisasi ketika meraih tujuan serta target. Menurut (Willian dan Joseph, 2018: 3) menyatakan bahwa “kepemimpinan yakni sebuah usaha mewujudkan tujuan organisasi dengan mengkombinasikan keperluan pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang selaras dengan tujuan organisasi”. Berikut ini hasil pra-survey terkait variabel kepemimpinan yang dilakukan oleh penulis kepada 20 orang pegawai yang bisa terlihat di tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Pra-Survey Dengan Kuesioner Variabel Kepemimpinan Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor Tahun 2023**

No	Indikator	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden				Jumlah Responden
			Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	
1.	Memberikan Perintah Dan Bimbingan	Perintah yang diberikan pemimpin mudah dipahami.	18	90%	2	10	20
2.	Memberi Arahan	Pemimpin memberikan arahan tugas sesuai dengan bidangnya.	12	60%	8	40%	20
3.	Membuka Inisiatif	Pimpinan memiliki kreatifitas tinggi untuk selalu menciptakan hal-hal yang bersifat inovatif	19	95%	1	5%	20
4.	Menumbuhkan	Pemimpin mampu	18	90%	2	10%	20

	Komunikasi	berkomunikasi dengan baik					
5.	Menodorong Komunikasi	Pimpinan memberikan informasi jika ada pegawai yang mendapatkan kesulitan dalam menjalankan tugas.	5	25%	15	75%	20

Sumber: Hasil Pra-Survey kepada 20 pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor (2023)

Didasarkan tabel tersebut bisa terlihat bahwasanya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Tajurhalang masih kurang efektif. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil pra-survey terkait variabel kepemimpinan yang dilakukan kepada 20 orang pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang masih merasakan bahwa pimpinan instansi masih belum maksimal dalam mendorong komunikasi dalam hal pimpinan memberikan informasi jika ada pegawai yang mendapatkan kesulitan dalam menjalankan tugas kepada seluruh pegawai dimana hal ini dilihat melalui hasil jawaban tidak setuju sebesar 75%. Berdasarkan fenomena tersebut, maka bisa ditarik simpulan bahwasanya kepemimpinan yang diterapkan oleh instansi masih dinilai kurang efektif. Hal ini menjadikan evaluasi organisasi agar meningkatkan kembali fungsi-fungsi dari kepemimpinan itu sendiri.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan satu diantara faktor yang dapat memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja sendiri bisa memberi energi untuk menjalankan segala potensi yang ada. Motivasi kerja yakni sesuatu yang memunculkan dorongan ataupun semangat kerja, yang mana lemah ataupun kuatnya motivasi kerja pegawai ikut adil guna menetapkan kecil besarnya prestasi yang dicapai. Maka dari itu, pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat menentukan arah berjalannya suatu perusahaan. Terdapat motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik, yang dimana motivasi instrinsik merupakan keinginan seseorang guna menjalankan sesuatu diakibatkan dari dorongan yang bersumber dari dalam diri sendiri tidak dengan diberikan pengaruh dari orang lain untuk meraih suatu tujuan. Sedangkan motivasi ekstrinsik yakni keinginan seseorang guna melaksanakan sesuatu diakibatkan dari dorongan yang berasal dari luar diri sendiri. Berikut ini hasil pra-survey terkait variabel motivasi kerja yang dilakukan oleh penulis kepada 20 orang pegawai yang bisa terlihat di tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Pra-Survey Dengan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor Tahun 2023**

No	Indikator	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden				Jumlah Responden
			Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	
1.	Kerja Keras	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi kerja saya.	20	100%	0	0%	20
2.	Orientasi Masa Depan	Saya mempunyai akses yang baik dalam kesempatan pengembangan karir.	18	90%	2	10%	20
3.	Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi	Sa ya mempunyai kesempatan untuk naik pangkat	16	80%	4	20%	20

4.	Orientasi Tugas Atau Sasaran	Saya mempunyai otoritas dalam menentukan tugas terhadap orang lain	15	75%	5	25%	20
5.	Usaha Untuk Maju	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas.	20	100%	0	0%	20
6.	Ketekunan	Instansi memberikan reward kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja.	6	30%	14	70%	20
7.	Pemanfaatan Waktu	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya dengan baik dan maksimal.	20	100%	0	0%	20
8.	Rekan Kerja Yang Dipilih	Instansi memberikan dorongan kepada pegawai untuk mampu bekerja sama dengan unit lain	13	65%	7	35%	20

Sumber: Hasil Pra-Survey kepada 20 pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor (2023)

Didasarkan hasil pra-survey yang dilaksanakan dan disebarakan kepada 20 orang pegawai mengenai variabel motivasi kerja, menunjukkan bahwa instansi masih kurang memberikan ketekunan kerja kepada pegawai dalam pemenuhan kebutuhan penghargaan seperti memberikan apresiasi/reaward kepada pegawai, dengan rata-rata presentase jawaban tidak setujunya 70%. hasil tersebut memberikan tanda terdapatnya masalah terkait variabel motivasi kerja yang menarik untuk diteliti di Kantor Kecamatan Tajurhalan Kabupaten Bogor.

## 2. Kajian Pustaka

### Kinerja Pegawai

Seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukan suatu *performance* atau kinerja yang terbai yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seseorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang paling penting bagi hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Menurut (Hariandja, 2015: 55), mengemukakan bahwa “kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikann pekerjaannya.

### Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017: 170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Dalam hal ini juga bagaimana proses seseorang dalam menstimulasi agar suatu tim mau bekerja sama. Menurut (Tampubolon, 2017: 9), mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah perilaku yang strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan

seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

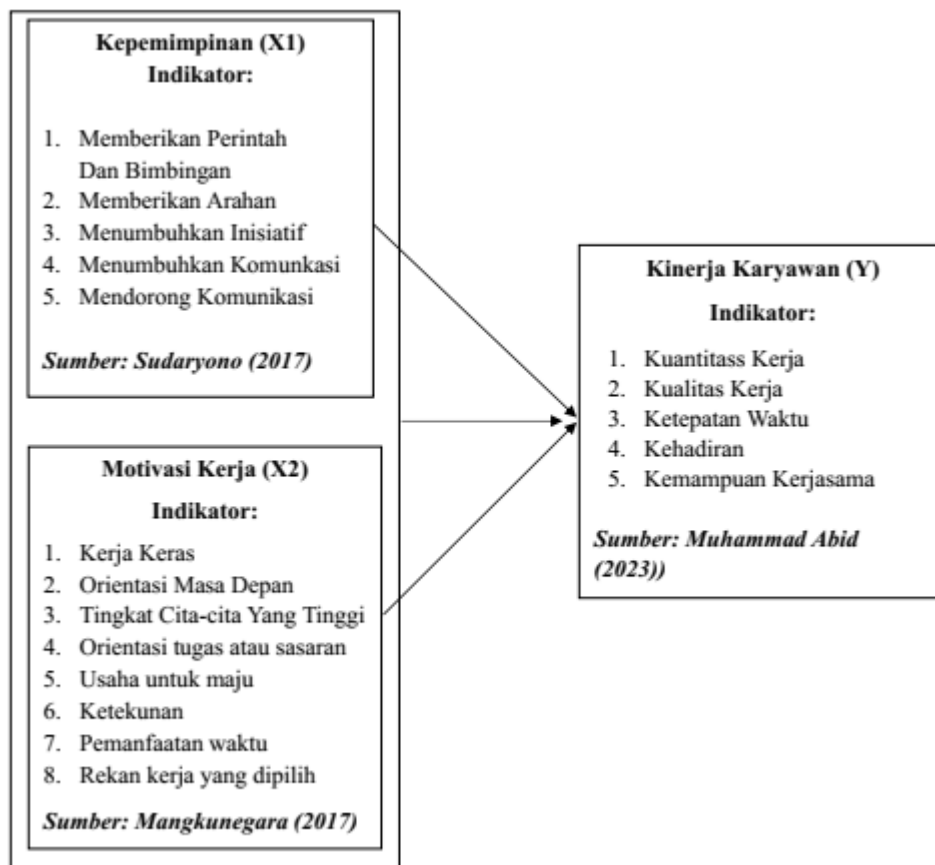
### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut (Kadarisman, 2015: 173) mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

### Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017: 60), mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.



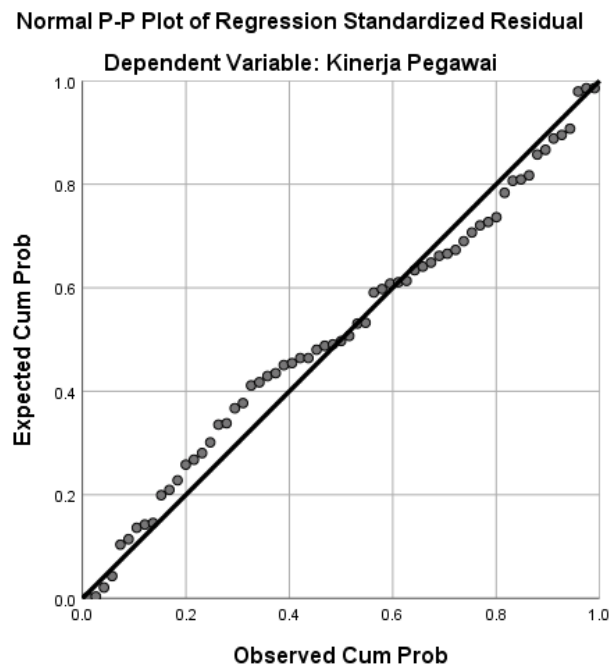
Gambar 1. Kerangka Berpikir

### 3. Metode Penelitian Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017: 13), mendefinisikan bahwa “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandasar *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Selanjutnya (Sugiyono, 2017: 44), menjelaskan bahwa “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara 2 (dua) variabel lebih”.

Menurut (Sugiyono, 2017: 148), menjelaskan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor sebanyak 63 orang. Metode teknik sampling yang digunakan adalah Metode teknik jenuh dengan jumlah sampel yang sebanyak 63 orang.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Normalitas



Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

**Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot**

Dari gambar Uji Normalitas Probability plot dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal, dari hasil pengujian histogram dan Probability plot, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

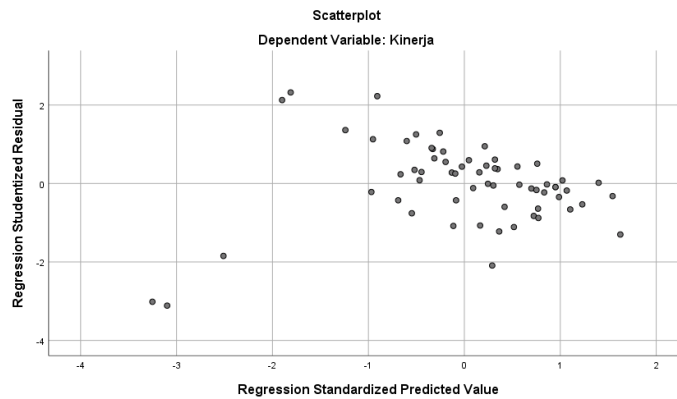
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.758	7.078		3.781	.000		
	Kepemimpinan	.395	.109	.410	3.614	.001	.821	1.218
	Motivasi Kerja	.273	.102	.304	2.681	.009	.821	1.218

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 0,821 > 0,10 dan nilai VIF variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 1,218 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

**Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Didasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.758	7.078		3.781	.000
	Kepemimpinan	.395	.109	.410	3.614	.001
	Motivasi Kerja	.273	.102	.304	2.681	.009

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan hasil penghitungan dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagaimana berikut:  $Y = 26.758 + 0,395 X1 + 0,273 X2$

- a. Konstanta sebesar 26.758 artinya jika variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 26.758.
- b. Nilai regresi 0,395 (positif) artinya apabila variabel kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1

satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,395 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dalam keadaan tetap.

- c. Nilai regresi 0,273 X2 (positif) artinya apabila variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,273 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) dalam keadaan tetap.

#### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

#### Correlations

		Kepemimpinan	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja	Pearson Correlation	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

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

Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan tabel tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,539 yang artinya tingkat hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sedang.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

#### Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.478**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja	Pearson Correlation	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

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

Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan tabel tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,478 yang artinya tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sedang.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.345	4.507

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

Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan tabel tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,605 yang artinya tingkat hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.



**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Silmutan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.345	4.507

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

Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan tabel diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,605 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar (100-60,5% = 39,5%) dipengaruhi faktor lain.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Tabel 9. Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.377	6.403		5.681	.000
	Kepemimpinan	.519	.104	.539	4.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung 4.993 > t tabel 1,999 dengan signifikan 0,000 > 0,05 maka H01 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

**Tabel 10. Uji Hipotesis Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.165	6.400		6.432	.000
	Motivasi Kerja	.428	.101	.478	4.245	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung 4.245 > t tabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

**Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)**

**Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Silmutan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.651	2	351.826	17.322	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1218.666	60	20.311		
	Total	1922.317	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Output Data SPSS (2024)

Didasarkan tabel diatas Diperoleh nilai F hitung  $17.322 > F$  tabel 3,15 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara silmutan terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Didasarkan hasil analisis data penelitian penulis, dihasilkan nilai persamaan regresi  $Y = 36,377 + 0,519$  dan koefisien korelasi variabel kepemimpinan pada kinerja pegawai sejumlah 0,539. Hasil uji hipotesis dengan parsial antara variabel kepemimpinan serta kinerja pegawai diatas dapat diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  serta nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,993 > 1,999$  maka  $H_{01}$  ditolak serta  $H_{a1}$  diterima ataupun terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) pada kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Bogor.

Penelitian ini selaras dengan yang dilaksanakan Dian Wirtadiputra (2022) di penelitiannya menjabarkan bahwasanya kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Penelitian yang dilakukan oleh Arwin Tanjung dkk (2022) dalam penelitiannya menjabarkan bahwasanya kepemimpinan memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Yayasan Wakaf Arrisalah.

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Didasarkan hasil analisis data penelitian dihasilkan nilai persamaan regresi  $Y = 41,165 + 0,428$  serta koefisien korelasi variabel motivasi kerja pada kinerja pegawai sejumlah 0,478. Hasil uji hipotesis dengan parsial antara variabel motivasi kerja serta kinerja pegawai diatas diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  serta nilai t hitung yakni  $4,245 > 1,999$  maka  $H_{02}$  ditolak serta  $H_{a2}$  diterima ataupun terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) pada kinerja pegawai (Y) di pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Penelitian ini selaras dengan yang dilaksanakan Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020)., dalam penelitiannya menjabarkan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pada PT. XYZ.

#### Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kantor Kecamatan Tajurhalang Bogor. Dapat diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 26,758 + 0,395X_1 + 0,273X_2$  nilai koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap, dengan nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan 0,539 dan motivasi kerja 0,478.

Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pemgaruh sebesar 0,605 atau sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $17,322 > 3,15$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dayat Hidayat (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Agung Abadi Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Prasetyani (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama Balaraja.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan diatas pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis menggunakan software SPSS Versi 26 mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tajurhalang Bogor, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t hitung dari Kepemimpinan (X1) lebih besar t tabel atau ( $36,377 > 1,999$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< \text{Sig } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung dari motivasi kerja (X2) lebih besar dari t tabel atau ( $41,165 > 1,999$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< \text{Sig } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- Secara silmutan variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $17,322 > 3,15$ ), hal ini juga diperkuat dengan p value  $< \text{Sig } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara silmutan antara kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

## Daftar Pustaka

- Abid, M., & Irgas, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 11(1), 53-60.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Azis, A. & Arif, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*3(3). 481-493.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now, Fourth Edition*. Mc Graw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8)* Cetakan Ke VIII. Semarang: Bdan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ketiga)*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: ZIFATAMA.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Manduuru.

- Sudaryono. (2017). *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, S. (2019). *Leadership (Kepemimpinan yang Berkaitan dengan Psikologi)*. Batang: Erlangga.
- Supardi. (2015). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, B. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Hidayat. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Jakarta, 4(1), 22-32.
- Marlinah, H., Tilova, N., & Isnaeni, D. P. (2023). Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Dalam Berorganisasi Pada Siswa Smk Dharma Karya Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM): Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 3(2).
- Prasetyani. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama Balaraja, 15(2), , ISSN 2685-7324.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Syaleh. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Prasarana Jalan Jembatan Wilayah Bukittinggi, 4(2), 221-227.
- Tanjung, A., & Susanti, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Ekonomi Yayasan Wakaf Arrisalah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 530-542.