

Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi

Vol. 5, No. 2, Oktober 2023

e-ISSN: 2686-1135

Page: 139-150

Submit: 15 Agustus Review Artikel: 03 Oktober 2023 Revisi: 13 Oktober 2023 Publish: 30 Oktober 2023

=====JPEMA=====

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

¹⁾ Nurkaya Melianda ²⁾ Frida Aprillia

Universitas Bina Sarana Informatika

nurkayamelianda2000@gmail.com, frida.frp@bsi.ac.id

ABSTRACT

BKPSDM of Depok City is an agency that acts as the executor of the regional government and is responsible for formulating technical policies in the field of personnel and providing service support for governance in regional personnel management as an effort to manage HR Management with leadership that motivates employees to work better and can fulfill organizational goals more efficiently and effectively. This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at BKPSDM Depok City partially and simultaneously. The research used statistical quantitative methods. The number of saturated samples in this study were 60 respondents from BKPSDM employees. The Data analysis techniques in this study used multiple linear regression methods, data management used SPSS Version 25. The test results show that: 1). Partially leadership and work motivation on employee performance at BKPSDM Depok City, the result partial test Leadership (X_1) has a coefficient regression of $5,504 > 2,002$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted, and work motivation (X_2) has a regression coefficient of $10,471 > 2,002$, then H_0 is rejected and H_2 is accepted, both variabels have a significance value $< 0,05$. So the results of the t (partial) test show that there is a positive and significant influence of the variabels Leadership (X_1) and Work Motivation (X_2) on employee Performance at affect employee performace at BKPSDM Depok City. 2). Simultaneously leadership dan work motivation affect employee performace at BKPSDM Depok City, the test results were obtained from Fining>Frabel ($53,941 > 3,16$ and a significance $< 0,05$). Then the results of testing the f test (simultaneous) show that there is a positive and significant influence on the variables of leadership and work motivation simultaneously on employee performace at BKPSDM Depok City.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

BKPSDM Kota Depok adalah instansi yang bertindak sebagai pelaksana pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan memberikan dukungan layanan untuk penyelenggaraan pemerintahan dalam manajemen kepegawaian daerah sebagai upaya untuk mengelola Manajemen SDM dengan adanya kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan dapat memenuhi tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kota Depok secara parsial dan simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif statistik. Jumlah sampel jenuh penelitian ini sebanyak 60 responden karyawan BKPSDM. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan metode regresi linier berganda, pengelolaan data menggunakan SPSS Versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1). Secara parsial kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BKPSDM Kota Depok, hasil pengujian secara parsial Kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar

5.504 > 2.002, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 10.471 > 2.002, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dari kedua variabel memiliki nilai signifikansi < 0,05. Maka hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada BKPSDM Kota Depok. 2). Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BKPSDM Kota Depok, hasil pengujian diperoleh dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ (53.941 > 3.16 serta signifikansi < 0,05). Maka hasil pengujian uji f (simultan) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BKPSDM Kota Depok.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karaywan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi teknologi dan pengetahuan berkembang lebih cepat, setiap organisasi ataupun perusahaan baik dalam bentuk swasta ataupun pemerintah tentu mempunyai tujuan jangka panjang ataupun jangka pendek yang ingin diraih dari kegiatan yang dilakukan. Supaya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan membutuhkan perencanaan beserta proses mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Istilah sumber daya manusia mengacu sekumpulan orang di organisasi dan saling bekerja sama guna meraih tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia termasuk salah satu unsur penting yang organisasi harus miliki, hal tersebut berkaitan investasi terpenting yang dilaksanakan sebuah organisasi pada bidang sumber daya manusia. Maka dari itu, supaya suatu organisasi bisa meraih kinerja yang optimal dibutuhkan keadilan perlakuan guna memberikan kepuasan bagi sumber daya manusia yang melakukan pekerjaannya di organisasi.

Seluruh organisasi tentunya diharuskan untuk dapat berkompetisi supaya bisa tetap bertahan di persaingan global. Salah satu strateginya yaitu memperkuat kapasitas organisasi beserta ketersediaan sumber daya manusia (SDM). Namun permasalahan SDM sering kali dijadikan tantangan tersendiri untuk manajemen sebab berhasil atau tidaknya manajemen bergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Jika perusahaan mempunyai SDM yang bergerak efektif, perusahaan akan selalu bergerak secara efektif pula, dalam arti lainnya keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya, maka sejalan dengan sumber daya terpenting di

organisasi ialah sumber daya manusia yang mencakup orang-orang berkontribusi dengan kreativitas, tenaga bakat serta usahanya untuk organisasi.

Kinerja ialah catatan hasil yang diproduksi atau diciptakan individu dari keberhasilannya dalam periode waktu tertentu sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya untuk peluang berupa: standar tenaga kerja, target ataupun standar keberhasilan (Purwadi, 2020). Selain itu, kinerja juga menjadi hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi yang mencakup kualitas, efisiensi serta kriteria lain yang efektif. Kinerja menuntut manajemen untuk secara berkala mengevaluasi efektivitas operasional organisasi beserta pegawainya menurut kriteria yang sudah ditentukan (Muizu & Sari, 2019). Oleh karena itu, kinerja karyawan di sebuah organisasi dipengaruhi oleh sikap, perilaku, serta orientasi kerja terkait pekerjaan.

Pada sebuah organisasi ataupun perusahaan ada beberapa faktor yang dapat membentuk kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan termasuk faktor penting untuk mengarahkan karyawan terlebih lagi pada masa ini yang segalanya serba terbuka, sehingga kepemimpinan yang diperlukan yaitu kepemimpinan yang dapat menggerakkan pegawainya. Kepemimpinan yang memberikan motivasi kerja karyawannya yaitu kepemimpinan yang dapat membuat kepercayaan diri para karyawannya tumbuh saat melaksanakan pekerjaannya. Faktor lainnya yang bisa berpengaruh pada kinerja yakni motivasi kerja. Motivasi kerja bersifat tidak terlepas pada sifat individual manusia yang memiliki perbedaan kualitasnya masing-masing. Motivasi kerja ialah proses psikologis

dalam penentuan ataupun pemberian arah, kondisi tingkatan serta ketekunan tindakan sebagai pengalaman yang terus menerus dan menetapkan individu tentang pekerjaannya (Saragih et al., 2020). Motivasi kerja termasuk hal penting pada kesadaran penerapan kinerja karyawan di tempatnya bekerja, motivasi

kerjabagi karyawan dalam mencapai kinerja menjadi penting sebab motivasi merupakan kemauan individu agar terlibat dalam sebuah rangkaian prosedur yang ditujukan guna meraih tujuan yang sudah ditetapkan serta disepakati.



Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022.

Gambar 1.

Grafik Kategori Pencapaian Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2022.

Berdasarkan dari gambar.1 pencapaian kinerja BKPSDM yang diukur melalui perbandingan target kinerja yang diperjanjikan pada perjanjian kinerja pada tahun 2022 pencapaian kinerja sasaran, masih ada indikator yang tidak mencapai targetnya seperti presentase layanan sistem informasi kepegawaian yang integrasi dikarenakan terdapat paket pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh konsultasi sehingga output integrasi layanan sistem informasi kepegawaian tidak tercapai sesuai target.

Dilihat dari uraian diatas, dapat disimpulkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja di BKPSDM Kota Depok belum begitu baik, hal ini tentu berdampak tidak baik bagi kinerja dan produktivitas karyawan. dan hal ini juga dapat menyebabkan program-program dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok bisa berjalan kurang maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin dengan makna seseorang yang mempunyai kecakapan beserta kelebihan, terutama di suatu bidang, sehingga dapat memberikan pengaruh kepada orang lain agar bersama-sama melaksanakan aktivitas agar tercapainya suatu maksud beserta beberapa

tujuan (Mirani, 2019). Sedangkan menurut George R. Terry “Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Setyowati et al., 2022).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Hasibuan mendefinisikan “motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Sedangkan menurut Wibowo mendefinisikan bahwa “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan” (Hulu et al., 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan yang bersangkutan

dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Erlangga, 2021).

PENELITIAN TERDAHULU

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Permata Birama Sakti) (Setyowati et al., 2022).	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu kepemimpinan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Menggunakan metode analisis linear berganda.	Terdapat perbedaan satu variabel independen yaitu kompensasi, tempat penelitian yang berbeda, populasi yang berbeda yaitu sebanyak 160 orang, dan teknik pengambilan sampel yang berbeda yaitu teknik random sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Birama Sakti. Secara parsial, masing-masing kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo (Fadli & Hasanudin, 2021)	Terdapat adanya persamaan variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dan jenis penelitian menggunakan asosiatif kausal. Dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.	Terdapat perbedaan di tempat penelitian dilakukan dan variabel dependen yaitu budaya organisasi, serta adanya perbedaan pada populasi yaitu berjumlah 100 responden, dan teknik analisis regresi linier sederhana.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo.
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Terdapat persamaan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja yang merupakan variabel independen terhadap Kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen dengan	Perusahaan atau instansi tempat penelitian, serta variabel independen (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja). Populasi dari penelitian sebanyak 88 orang. Dan pendekatan penelitian metode kuantitatif deskriptif.	Hasil Kesimpulan Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.

	(Nurjaya, 2021).	menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dan analisis yang digunakan regresi linier berganda.		
--	------------------	--	--	--

METODA

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik kuantitatif statistik, metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan data primer. Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok sebanyak 60 orang. Menurut (Sugiyono, 2016) data

menurut sumbernya terbagi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang dikumpulkan langsung melalui metode observasi atau pengamatan, wawancara, serta responden hasil penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, yang bersumber dari buku-buku dan dokumen dari perusahaan. Pada penelitian dikumpulkan langsung melalui metode observasi atau pengamatan, wawancara, serta responden hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kepemimpinan (X₁)	Kepemimpinan yaitu sebuah aktivitas seseorang dalam menggerakkan orang lain melalui cara memimpin, memberikan bimbingan, beserta pengaruh untuk orang lain.	1. Iklim saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan atau saling menghargai bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan dan kesejahteraan kerja bawahan 5. Menjadi teladan bagi bawahan 6. Menjadi penghubung komunikasi yang tepat 7. Penyediaan fasilitas	(Hulu et al., 2021).
Motivasi Kerja (X₂)	Motivasi yaitu faktor yang mendorong seseorang agar melaksanakan aktivitas tertentu.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan motivasi 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Kewajiban	(Adha et al., 2019), (Dewi, 2020)

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yaitu salah satu faktor yang menunjang pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Tingkat kehadiran 5. Kerja sama 6. Menciptakan inovasi dalam pekerjaan 7. Tanggung jawab peran 8. Meminimalisir kesalahan pekerjaan.	(Nurjaya, 2021), (Chairunnisah et al., 2021)
-----------------------------	---	--	---

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk seluruh variabel dengan item pernyataan dapat di lihat pemaparannya sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	.856	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.2	.893	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.3	.814	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.4	.814	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.5	.880	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.6	.879	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.7	.879	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.8	.678	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.9	.819	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.10	.819	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	Motivai Kerja (X2)	X1.1	.787	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.2	.664	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.3	.734	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.4	.819	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.5	.906	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.6	.728	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.7	.638	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.8	.813	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.9	.898	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		X1.10	.734	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.609	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		Y.2	.630	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		Y.3	.737	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
		Y.4	.734	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

	Y.5	.671	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Y.6	.809	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Y.7	.800	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Y.8	.800	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Y.9	.736	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Y10	.836	0.254	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji memperlihatkan variabel independen dan variabel dependen terlihat bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki

nilai R_{hitung} (Person Correlation) diatas 0,254 sehingga seluruh pernyataan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dari uji Reliabilitas diperlihatkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1)	10	0.949	Sangat Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	10	0.921	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	10	0.905	Sangat Reliabel

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 memperlihatkan variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki

Cronbach's Alpha berada diatas 0,60. Demikian semua instrument dapat dikatakan reabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan program SPSS 25 dalam bentuk Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16295274
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.064
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 uji normalitas data melalui *kolmogorov-smirnov* dimaksudkan guna menentukan layak atau tidaknya data dalam menjadi bahan penelitian, data yang baik jika nilai Signifikansi > 0,05, menunjukkan nilai signifikansi variabel

Kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Kinerja karyawan yaitu 0,200, sebab nilai signifikansinya 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) berarti residualnya berdistribusi normal. Sehingga bisa diambil kesimpulan yakni terpenuhinya asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan program SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	.496	2.017
Motivasi Kerja (X2)	.496	2.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa variabel independen dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai tolerance untuk ketiga variabel >0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) <10.

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini Uji Heterokedastisitas dilakukan menggunakan program SPSS 25 dalam bentuk hasil Glejser sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.179	2.079		2.972	.004
	Kepemimpinan (X1)	-.080	.057	-.254	-1.408	.165
	Motivasi Kerja (X2)	-.011	.066	-.031	-.174	.863

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan terlihat bahwa masing-masing nilai Kepemimpinan (X₁) yakni 0,165, serta Motivasi Kerja (X₂) yakni 0,863.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Persaman regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut :

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

Maknanya nilai signifikansi seluruh variabel lebih residual dan lebih besar dari > 0,05 yang artinya tidak ditemukan heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.496	3.269		.005
	Kepemimpinan (X1)	.019	.089	.023	.834
	Motivasi Kerja (X2)	.742	.104	.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 9.496 + 0.19X_1 + 0.742X_2 + e$

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini untuk mengetahui nilai t hitung menggunakan program SPSS 25, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.228	3.619		.000
	Kepemimpinan (X1)	.472	.086	.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.597	3.207		.004
	Motivasi Kerja (X2)	.758	.072	.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan hipotesis yang sudah dibuat, dari tabel 8 diatas bisa dijelaskan sebagai berikut :

H₁ : Diduga adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Hasil pengujian hipotesis pertama variabel kepemimpinan menunjukkan nilai Thitung sebesar 5,504 yang berarti lebih besar dari Ttabel yang bernilai 2,002 (5.504 > 2.002) dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Maka pada penelitian ini variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok, dengan kesimpulan H₁ diterima.

H₂ : Diduga adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua variabel motivasi kerja menunjukkan nilai Thitung sebesar 10,471 yang berarti lebih besar dari Ttabel (10,471>2,002) dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Maka pada penelitian ini variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok, dengan kesimpulan H₂ diterima.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini untuk mengetahui nilai F hitung menggunakan program SPSS 25, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1117.148	2	558.574	53.941
	Residual	590.252	57	10.355	
	Total	1707.400	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karya (Y)

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan hipotesis yang sudah dibuat, dari tabel 9 di atas bisa dijelaskan sebagai berikut :

H₃ : Diduga adanya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Hasil pengujian hipotesis kedua variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara simultan menunjukkan hasil nilai F hitung sebesar 53,941 yang berarti lebih besar dari F tabel yang bernilai 3,16 (53.941 > 3.16) dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Maka pada penelitian ini variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.642	3.218
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)				

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,654 hal ini berarti seluruh variabel independen (X_1 dan X_2) yakni Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 65,4% terhadap variabel dependen (Y) yakni Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 34,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, dengan ditunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 5,504 yang berarti lebih besar dari T_{tabel} yang bernilai 2,002 ($5.504 > 2.002$) dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini sejalan dengan Penelitian (Tricayanti et al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang” mengungkapkan “adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, dengan ditunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 10,471 yang berarti lebih besar dari T_{tabel} ($10,471 > 2,002$) dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini sejalan dengan Penelitian Prastyo & Santoso (2021) dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur” mengungkapkan keberadaan pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan secara sumultan (Uji F) diperoleh bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan signifikansi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.

SARAN

Saran diharapkan penelitian ini menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, lebih meningkatkan Kepemimpinan karena Kepemimpinan yang baik dapat terjadinya Kinerja yang baik antar sesama karyawan. Instansi juga harus meningkatkan Motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Dewi, S. A. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara)*.
- Erlangga, M. H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten*. 2(1), 60–68.
- Fadli, R., & Hasanudin. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Tunas Perkasa Tekindo*. 4.
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 68–77. <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/222>
- Mirani, R. (2019). (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 4(1).
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, and Work Motivation: Survey on Banking Organizations in Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 71–88. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.266>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Purwadi. (2020). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, 9, 228–297. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
- Saragih, R., Luterlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction in Mediating the Relationship Between Work Motivation and Affective Commitment in Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 21(1), 16–26. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). *Parameter*, 7(1), 123–140. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.193>
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Tricayanti, Y., Rostiati, N., & Roswaty. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kualasimpang*. 4(1), 40–48. [https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/20239/%0Ahttps://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/20239/1/Dewi Salamah Anggreini, 170603217, FEBI, PS, 082216044588.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/20239/%0Ahttps://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/20239/1/Dewi%20Salamah%20Anggreini%2C%20170603217%2C%20FEBI%2C%20082216044588.pdf)