

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PRASARANA JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH BUKITTINGGI**

**Hariman Syaleh**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia**

email: [harimansyaleh@yahoo.co.id](mailto:harimansyaleh@yahoo.co.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership and motivation on the performance of employees in the Department of road and bridge infrastructure in Bukittinggi region both partially and simultaneously. The total population and sample in this research are 32 employees of the Office of Road and Bridge Infrastructure Offices in Bukittinggi and all of them are used as respondents using the census method. Data were collected through questionnaire distribution with Likert scale then tested the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the Multiple Linear Regression Analysis method, after passing the classic assumption test using the SPSS program. In this study leadership and motivation as independent variables, performance as the dependent variable. The results of this study prove that leadership and motivation both partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees in the road and bridge infrastructure in the Bukittinggi region.*

**Keywords:** *employee performance; leadership; motivation*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi baik secara parsial maupun secara simultan. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan wilayah Bukittinggi sebanyak 32 orang dan semuanya digunakan sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dengan skala Likert kemudian diuji validitas dan reliabilitas dari kuisioner tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Analisis Regresi Linear Berganda, setelah melewati uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini membuktikan Kepemimpinan dan motivasi baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi.

**Kata kunci:** kepemimpinan; kinerja pegawai; motivasi

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 14 Oktober 2017*

*Disetujui : 3 Desember 2018*

[DOI : 10.22216/jbe.v4i2.2697](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.2697)

---

## PENDAHULUAN

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai sesuai dengan standar dan norma organisasi. Jika kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitu juga sebaliknya.

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Secara teroris suatu organisasi akan berhasil dan mencapai produktivitas tertentu, jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu-individu dalam organisasi, sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisistif.

Menurut Suradinata (2007:159) pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan, bahwa pemimpin itu adalah yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja organisasi. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat.

Motivasi menurut Siagian (2011:127) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

*Performance* atau kinerja menurut Rivai (2009:548) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian lain diungkapkan oleh Mangkunegara (2013:87) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu, Handoko, (2009:187).

Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambella,2012:93). Jadi kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi adalah masalah kepemimpinan dan motivasi. Setiap pemimpin harusnya dapat memotivasi para pegawainya, tetapi berbeda di Dinas Prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi pimpinan sering kali datang terlambat dan tidak masuk kantor sehingga para pegawai dalam bekerja tidak sepenuhnya. Begitu juga dengan motivasi dalam bekerja tidak pernah diterima para pegawai terutama pegawai honorer yang ada di Dinas Prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi, sehingga kinerja yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan yang di

harapkan, karena kurangnya motivasi pimpinan menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda.

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi baik dilihat secara parsial maupun secara simultan? Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi baik dilihat secara parsial maupun secara simultan.

### **Kinerja**

Menurut Achmad (2011:131) kinerja (*performance*) adalah “Prestasi karyawan berkaitan dengan usaha, kegiatan, program yang diprakarsai dan dilaksanakan kerja oleh pimpinan organisasi atau perusahaan”. Alat yang paling penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menetapkan tujuan dan sasaran berorientasi ke masa depan adalah “orang”. Upaya mendapat hasil melalui orang-orang itu, pertama keinginan untuk menyumbang pada usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Fayol dalam Sugiono (2011:237) kriteria mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Quality*, adalah tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja misalnya jumlah rupiah dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. *Teamwork* merupakan kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
4. *Inovation* yaitu kemampuan untuk melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha mencapai tujuan.
5. *Independence*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan tersebut dapat bekerja sendiri.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2012:189) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut (Supardi, 2014:243) Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Zainur (2010:89) mendefinisikan “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Menurut Wirawan (2009:55) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **Teori Munculnya Atau Lahirnya Pemimpin**

Menurut Djanaid (2007:52) ada tiga (3) teori tentang lahirnya pemimpin yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keturunan, bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan jadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
2. Teori Pengaruh Lingkungan, menurut teori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti setiap orang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan.

3. Teori Kelompok Campuran, menurut teori ini pemimpin berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi dengan orang lain.

### Tipologi Kepemimpinan

Banyak pendekatan digunakan untuk membedakan kepemimpinan, salah satunya yang umum dikenal adalah yang menyatakan bahwa pemimpin pada dasarnya dapat dikategorikan menjadi tiga (3) tipe kepemimpinan. Tipe-tipe kepemimpinan menurut Danim (2012:274) seperti dibawah ini.

- 1) Pemimpin Otokratik. Otokratik berarti tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik bertolak dari anggapan bahwa pimpinanlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi.
- 2) Pemimpin Demokratis. Inti demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Tipe kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan-tujuan. Tugas dan tanggung jawab dibagi-bagi menurut bidang masing-masing.
- 3) Pemimpin Permisif. Kata permisif bermakna serba boleh, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam makna sikap sesungguhnya, dan apatis. Pemimpin permisif tidak mempeunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pimpinan yang termasuk ke dalam kategori ini biasanya terlalu banyak mengambil muka dengan dalih untuk mengenakan individu yang dihadapinya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Anoraga, 2008:189). Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin.

Kepemimpinan menurut (Arifin, 2012:143) adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu. Menurut Atmosudirjo (Purwanto, 2009:152) “kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.”

### Pengertian Motivasi

Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

1. Motivasi kerja menurut Robbin (2008:177) bahwa Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.
2. Motivasi kerja menurut Kusnadi (2009:182) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan.

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Cahyono (2010:158) motivasi adalah “*getting a person to exert a high degree of effort*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja”. Sejalan dengan hal tersebut, Luthans

(2011:272) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

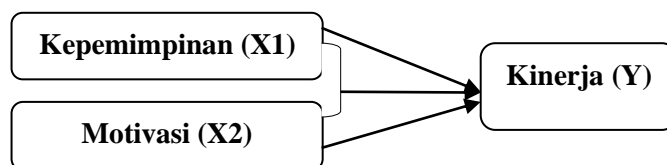
Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007:183) bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2010:140) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*) c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*) d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*) e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

### Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagaimana berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Bagan kerangka konseptual ini untuk menggambarkan variabel yang akan diteliti dimana Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikatnya (*dependen*), Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel bebas (*independen*).

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, hipotesis peneliti terhadap masalah yang dirumuskan adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif (Iskandar, 2009:87) Penelitian dengan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel penyebab dengan variabel terikat.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan yang antara lain berupa sejarah perusahaan dan penjelasan lain dan diperlukan dalam penulisan

2. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuisioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Adapun sumber data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisioner kepada responden terpilih.

b. Data Sekunder

Data yang berupa informasi tertulis maupun tidak tertulis yang diperoleh dari perusahaan, internet, majalah, koran, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2007:152). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi dengan jumlah pegawai sebanyak 32 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi sebanyak 32 orang. Berdasar pendapat di atas, jumlah sampel yang dianalisis adalah seluruh pegawai negeri pada Dinas Perasarana Jalan dan Jembatan di Wilayah Bukittinggi (*methode sensus*), sehingga semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2012) hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan anatara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Sugiyono (2012:202) menyatakan bahwa syarat minimum untuk di anggap memenuhi syarat validitas adalah apabila diperoleh  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen diuji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas (Sugiyono, 2012:183). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2016:52). Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka suatu instrumen dinyatakan reliabel, dan Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus alpha atau koefisien *Cronbach's alpha*, instrument yang mempunyai

reliabilitasi. Untuk menentukan tingkat realibilitas dari angket dilakukan dengan membandingkan dan melihat nilai koefisien *Cronbach's alpha*, dimana instrument memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2016:47).

**Analisis Regresi Berganda**

Setelah asumsi-asumsi klasik dapat dipenuhi maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data dan menguji hipotesis - hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan Analisis regresi berganda (Ghozali, 2003). Variabel independen dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan motivasi (X<sub>2</sub>). Variabel dependen adalah Kinerja (Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut pendapat Azwar (2007), jika koefisien korelasi item pertanyaan melebihi 0,30 (r hitung > 0,300) maka dianggap sudah valid, berikut hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)**

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis	Keterangan
Kinerja 1	0.602	0.300	Valid
Kinerja 2	0.521	0.300	Valid
Kinerja 3	0.491	0.300	Valid
Kinerja 4	0.435	0.300	Valid
Kinerja 5	0.474	0.300	Valid
Kinerja 6	0.811	0.300	Valid
Kinerja 7	0.654	0.300	Valid
Kinerja 8	0.571	0.300	Valid
Kinerja 9	0.654	0.300	Valid
Kinerja 10	0.435	0.300	Valid

Sumber: hasil pengolahan data primer tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel Kinerja pegawai (Y) dari 10 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item Pernyataan valid untuk kepuasan kerja. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.30. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel Kinerja pegawai (Y) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), akan disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Kritis	Keterangan
Kepem 11	0.794	0.3	Valid
Kepem12	0.683	0.3	Valid
Kepem 13	0.532	0.3	Valid
Kepem 14	0.36	0.3	Valid

Kepem 15	0.839	0.3	Valid
Kepem 16	0.565	0.3	Valid
Kepem 17	0.711	0.3	Valid
Kepem 18	0.445	0.3	Valid

Sumber: hasil pengolahan data primer tahun 2017

Dari Tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas untuk variabel kepemimpinan (X1), ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai validitas kepemimpinan memiliki nilai  $r$ , diatas 0.300 oleh karena itu item-item yang telah valid dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel motivasi (X2), akan disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

No Item Pernyataan	Nilai $r$ Hitung	Nilai $r$ Kritis	Keterangan
Motivasi19	0.574	0.3	Valid
Motivasi20	0.574	0.3	Valid
Motivasi21	0.726	0.3	Valid
Motivasi22	0.559	0.3	Valid
Motivasi23	0.792	0.3	Valid
Motivasi24	0.383	0.3	Valid
Motivasi25	0.759	0.3	Valid
Motivasi26	0.467	0.3	Valid
Motivasi27	0.616	0.3	Valid
Motivasi28	0.67	0.3	Valid

Sumber: hasil pengolahan data primer tahun 2017

Berdasarkan Tabel 3 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel motivasi (X2) dari 10 butir pertanyaan yang ada dinyatakan semuanya valid, karena diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.30. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel motivasi (X2) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau *Cronbach's Alpha*, instrumen yang mempunyai reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel itu dikatakan handal apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2016:47). Hasil analisis reliabilitas terhadap masing-masing instrumen penelitian diketahui bahwa nilai Koefisien *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:



**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jum Item	Cronbach	Keterangan
1	Kinerja (Y)	10	0,849	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	8	0,854	Reliabel
3	Motivasi (X2)	10	0,874	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data primer tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012:153). Untuk melakukan pengujian ini, digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil analisis regresi liner berganda dapat dijelaskan pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig
Kinerja pegawai (Y)	Konstanta (a)	15,070	0,000
	Kepemimpinan (X1)	0,222	0,026
	Motivasi (X2)	0,782	0,000
	F	51,623	0,000
	R <sup>2</sup>	0,781	

Sumber: hasil pengolahan data primer tahun 2017

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa nilai konstantanya sebesar 15,070 dan nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas menyatakan bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) adalah 0,222 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H1 penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima.

Koefisien regresi motivasi (X2) adalah 0,782 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H2 penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ” diterima.

Selanjutnya nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) dan motivasi secara bersama – sama adalah 51,623 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variable kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) oleh karena itu hipotesis H3 penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Nilai  $R^2$  (*R square*) adalah sebesar 0,781 yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 78,1 %, dimana sisanya sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda nilai konstanta sebesar 15,070 yang artinya kinerja pegawai di Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi sudah ada sebelum dipengaruhi variabel lain. Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi, apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,222, begitu juga dengan variabel motivasi apabila ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,782 dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di atas, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. Dalam artian semakin baik kepemimpinan di Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi semakin baik kepemimpinan atau cara kita memimpin di dalam suatu lembaga organisasi maka hasil kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan untuk pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah kedepannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua di atas, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. Dalam artian semakin baik motivasi Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi semakin baik motivasi yang diberikan pihak lembaga terhadap karyawannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat karena dengan motivasi yang baik akan mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu yang lebih baik lagi dari sebelum diberikan motivasi kepada para karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif searah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga di atas, ditemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. Dalam artian semakin baik kepemimpinan dan motivasi di Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi adalah faktor yang menentukan tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi, sehingga untuk kedepannya jika suatu lembaga ingin meningkatkan kinerja para karyawannya maka kepemimpinan dan motivasi harus diperhatikan terlebih dahulu karena pengaruh kedua variabel ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja para karyawan, jika kepemimpinan atau motivasi yang ada di kantor atau lembaga baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik lagi. Seorang pemimpin yang baik akan selalu mengarahkan para karyawannya kearah yang positif dan selalu mengontrol kinerja para karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau lembaga, begitu juga dengan motivasi, semakin sering karyawan diberikan motivasi maka kinerja yang

dihasilkan juga akan semakin baik karena seseorang biasanya mau bekerja dengan baik jika motivasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Hasil koefisien determinan menunjukkan bahwa uji *R Square* memberikan nilai sebesar 0,781 satuan artinya kontribusi dari variabel kepemimpinan dan motivasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kontribusinya terhadap kinerja pegawai Dinas Prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi adalah sebesar 78,1 % sedangkan sisanya 21,9 % dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, sehingga untuk kedepannya jika lembaga atau organisasi ingin memaksimalkan kinerja para pegawai dapat dilakukan dengan menambah beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya sehingga hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinan ini akan lebih maksimal dan mendekati 100%.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya, tentang “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi”, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga secara empiris ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Prasarana jalan dan jembatan wilayah Bukittinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi yang ada cukup signifikan. Namun temuan ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi dalam kegiatan masih cukup baik dan masih belum mencapai pada tingkatan yang sangat baik.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan manuskrip.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan IPDN Jatinagor Sumedang Jawa Barat, *10*(2), 75–82.
- AA. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto* (2007). Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Carudin. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Edisi Khas*, 2(2), 229–245. Retrieved from <http://jurnal.upi.edu/file/23-Carudin-EDIT.pdf> [accessed: March 2, 2013]
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SPBU (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, *1*(1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Danim*, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani*. 2009, Manajemen, Cetakan Duapuluh, Yogyakarta : Penerbit. BPEE.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Influences of Leadership and Working Motivation To Employees Performance At Pt . Amanah Finance in Manado City. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(2), 459–470.

- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Meri Oposma, Rizky Natassia, Yosi Eka Putri. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatra Barat* . No Title, 1(2), 105–113.
- Malayu S.P. *Hasibuan*, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Organisasi, P. B., Terhadap, K., Karyawan, K., Sultan, I., & Muhammad, A. J. I. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bandara internasional sultan aji muhammad sulaiman. *Jurnal Benefita*, 1(3).
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Pln (Persero ) Apd Semarang ). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P, Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*, PT. Salemba. Empat, Jakarta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widayati, D. (2009). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar).”