

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KETENAGA KERJA,  
TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN  
PROVINSI RIAU**

**Oleh :**

**Erikka Darma Putra**

**Pembimbing : Hj. Marnis dan Ahmad Rifqi**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [eryck.darma4@gmail.com](mailto:eryck.darma4@gmail.com)*

*Influence Of Leadership, Motivation And Performance Work Department Of Civil  
Servants Working Employment, Transmigration Riau Province  
And Population*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership, employee motivation and ability Civil Affairs Department of Labour jobs, Transmigration and Population Riau Province totaling 269. While the sampling technique with the formula proposed by Slovin thus obtained of 73 people. Data analysis using multiple linear regression with SPSS 20.0 rocks. Pursuant to the results of data analysis known that the leadership, motivation and ability to work simultaneously and partially significant effect on the performance of the Department of Employment civil servants work, Transmigration and Population of Riau Province. The large number of such influence is 78%. It is suggested to the Department of Employment Labor, Transmigration and Population of Riau province, need to be developed to create a sort of inductive reasoning logically it duties employed, so that an employee is able to actualize capabilities. Need to provide motivation in the form of reward (award) in the form of personal attention, praise for the achievement so that employees can always try to run the job. Need to improve the performance of employees at the Department of Employment Labor, Transmigration and Population of Riau Province, employers need to make efforts to improve the quality of work. So that employees can be required to work well.*

*Keywords: Leadership, Motivation and Work Capability and Performen*

**PENDAHULUAN**

Untuk menciptakan inovasi dalam mencapai kinerja yang maksimal maka pemerintah daerah membutuhkan sumber daya yang terampil dan berkompeten dibidangnya. Seperti bagaimana gaya

kepemimpinan dari pemerintah daerah tersebut, apakah motivasi yang diberikan oleh organisasi sudah cukup ataupun motivasi yang tumbuh dari diri pegawai tersebut, dan apakah penempatan pegawai sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing. Seorang pegawai

harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat dan diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau kinerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil

Maka dari itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang sangat mumpuni dalam peningkatan kinerja pemerintah daerah. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kinerja yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Sumber daya manusia diatur atas dasar hak prerogatif pimpinan yang berwenang memutuskan. Keputusan tersebut sering dirasakan oleh pihak-pihak tertentu sebagai sangat subyektif. Penetapan suatu kebijakan berupa keputusan tentang orang

sering menimbulkan perbedaan persepsi terhadap kebijaksanaan atau keadilan pimpinan kepada bawahan termasuk di dalamnya penilaian kinerja. Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau sebagai institusi pelayanan publik. Menanggapi tuntutan paradigma baru Pemerintah Provinsi Riau dengan melakukan kegiatan reformasi diberbagai bidang. Termasuk melakukan reformasi pegawai dengan pemberian motivasi dan peningkatan kemampuan pegawai. Upaya menghadapi perkembangan keadaan khususnya Otonomi Daerah serta tantangan global, dilakukan melalui pembaharuan di Struktur Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau karena belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Dari Tahun 2011-2015**

No	Tingkat Eselon	Absensi			
		2011	2012	2013	2014
1.	Eselon II	-	-	-	-
2.	Eselon III	2%	2%	3%	7%
3.	Eselon IV	1%	1%	3%	6%
4.	Non eselon	4%	2%	7%	15 %

**Sumber :** *Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Tahun 2015.*

Berdasarkan Tabel 1, belum optimalnya kinerja atau belum mampu para pegawai eselon dan non eselon untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, karena masih ada para pegawai eselon dan non eselon yang tidak masuk kerja.

Kepemimpinan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Fenomena yang terlihat di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau sebagai instansi milik pemerintah bukan hanya mampu menciptakan pemimpin yang unggul dalam memberikan pengarahan namun juga diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi merupakan sebuah proses menentukan pilihan yang dibuat oleh individu atau organisasi bagi peningkatan kinerjanya sehingga mencapai tujuan. Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, selain mereka harus mempunyai komitmen terhadap organisasi, mereka juga harus memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kemampuan kerja yang baik juga.

Motivasi menurut Malayu (2008) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sebagai pelaksana kegiatan sehari-hari, pegawai juga dituntut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya dalam

mencapai tujuan organisasi. Kemampuan pegawai merupakan kematangan seorang pegawai berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dalam bekerja dan keterampilan. Apabila pegawai memiliki kemampuan diatas rata-rata ditunjang dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Anwar : 2004). Menurut Robbins (2006) menyatakan kemampuan kerja merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Berbeda pula dengan Merry (2009) menyatakan kemampuan kerja menunjukkan bahwa memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Karena kemampuan kerja yang dimiliki pegawai lebih berperan dalam mewujudkan kinerja yang optimal sehingga diharapkan akan mempengaruhi kualitas kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenaga Kerja, Tranmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, Menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenaga Kerja, Tranmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, Menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenaga Kerja, Tranmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, Menguji dan menganalisis pengaruh

yang signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenaga Kerja, Tranmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

## TELAAH PUSTAKA

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2).

Sedangkan Hani Handoko T. (2003:294) berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Mengacu dari kedua definisi diatas, maka Thoha dalam Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rofli Amar (2013:3) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain

agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Rivai bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut meliputi: hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan yang tidak mendukung cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan dukungan penuh gaya kepemimpinan sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula.

### 2. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2010:95) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai

tujuan tertentu yang ingin dicapai Menurut Rivai (2010:837), motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Kemudian Fillmore dalam Mangkunegara (2005:93) mendefinisikan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

### **3. Kemampuan Kerja**

Orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kemampuan. Seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Dalam sebuah organisasi yang modern, dituntut tersedianya pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya,

karena akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Kemampuan pegawai pemerintah sebagai pelaksana yang dihubungkan dengan pekerjaannya adalah “suatu keadaan pada diri seseorang yang secara penuh bersungguh-sungguh bekerja, berdaya guna untuk melaksanakan pekerjaan sehingga memungkinkan sesuatu yang akan dicapai”. Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2010:76), kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya. Sedangkan Menurut Merry (2009) menyatakan kemampuan kerja menunjukkan bahwa memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Karena kemampuan kerja yang dimiliki pegawai lebih berperan dalam mewujudkan kinerja yang optimal sehingga diharapkan akan mempengaruhi kualitas kinerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

### **4. Kinerja**

Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai

pegawai yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi atau instansi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2005:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Menurut Hasibuan (2010:75) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Selanjutnya Wibowo (2011:7), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2010:15), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Robbin (2008), kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya

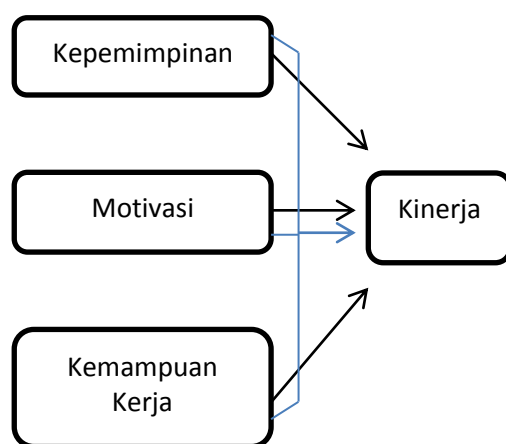
Persepsi upaya dan probabilitas imbalan itu sebaliknya juga dipengaruhi oleh hasil dari kinerja sesungguhnya (*actual performance*). Artinya, jika seseorang mengetahui bahwa dia mampu mengerjakan sesuatu tugas atau pernah mengerjakannya, maka dia memiliki perkiraan yang baik mengenai besarnya upaya yang dibutuhkan dan mengetahui lebih baik tentang probabilitas imbalannya. Tika (2006), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja disini merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk pencapaian tujuan organisasi

dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:9).

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### Kerangka Pemikiran

Gambar 1



### Hipotesis

H1. Diduga Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H2. Diduga Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H3. Diduga Motivasi Karyawan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H4. Diduga Kemampuan Mempunyai Pengaruh Terhadap kinerja Pegawai

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Tranmigrasi dan Kependudukan Pekanbaru yang berjumlah 269 orang. Karena populasi yang cukup besar, maka dipilih sampel dengan menggunakan metode Slovin :

Sampel adalah sebagian sari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi. ( Sugiono,2005:57). Ukuran sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan rumusan yang dikemukakan ole Slovin (Umar, 2009: 78), yaitu :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = pesan kelongaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilam sampel yang masih dapat ditoleran atau diinginkan, yang ditetapkan sebesar 10%.

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

$$n = \frac{269}{269(0,1)^2+1} = 72,899 = 73 \text{ orang}$$

Dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 orang karyawan yang bekerja pada Dinas

Ketenagakerjaan, Tranmigrasi dan Kependudukan Pekanbaru.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang di peroleh secara lansung dari sumber ahli. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diperoleh dari hasil jawaban para responden diperkenankan memeberi jawaban yang dianggap paling sesuai.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, ada pun teknik yang digunakan penulis antara lain:

a. Interview

Interview yaitu wawancara langsung dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan dilakukan kepada pegawai yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Cara ini juga digunakan jika ada responden yang kurang jelas menanggapi kuesioner yang telah disediakan.

b. Questioner

Questioner yaitu cara menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih. Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternative jawaban yang telah diarahkan, dan sesuai dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggandakan data yang sudah dipublikasikan oleh perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical For Social Science (SPSS)* versi 20.0 *for windows*. Untuk mengetahui hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,017	1,926		3,644	,001
1 Motivasi	1,161	,091	,812	12,691	,000
Kemampuan	,220	,108	,130	2,029	,046
Kepemimpinan	,320	,109	,135	2,229	,031

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$



$$Y = 7,017 + ,320X_1 + 1,161X_2 + ,220X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : motivasi kerja

X<sub>3</sub> : Kemampuan

Adapun maksud dari angka-angka yang terdapat dalam persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 7,017. Maksudnya adalah jika variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan diasumsikan nol (0), maka kinerja pegawai sebesar 7,017.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar ,320. Maksudnya adalah jika terdapat kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar ,320 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,161. Maksudnya adalah jika terdapat motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,161 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar ,220. Maksudnya adalah jika terdapat kemampuan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar ,220 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y

tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

### Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen, maka dibandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  serta membandingkan nilai signifikan t dengan *level of significant* ( $\alpha$ ). Nilai dari *level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Bila  $H_0$  ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan data dari Tabel 2 diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n-k-1 ; \alpha/2 \\ &= 73-3-1 ; 0,05/2 \\ &= 69 ; 0,025 \end{aligned}$$

$$t_{tabel} = 1,995$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel

bebas

1 : konstan

### Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai ( Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh

antara variabel bebas (X) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistik ( $H_1$ =Hipotesis utama,  $H_0$ =hipotesis alternatif), yaitu :  
 $H_1$  = Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  
 $H_0$  = Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	691,833	3	345,917	119,192	,000 <sup>b</sup>
Residual	203,150	70	2,902		
Total	894,983	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi, kepemimpinan

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai F hitung sebesar 119,192 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 : k$$

$$F \text{ tabel} = 73 - 3 - 1 : 3$$

$$F \text{ tabel} = 69 : 3$$

$$F \text{ tabel} = 2.737$$

Keterangan

n : jumlah sample

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (119,192) > F tabel (2.737) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kinerja).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013:67) Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,879 <sup>a</sup>	,773	,767	1,70358	1,145

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2017

*Adjusted R Square* sebesar 0,767 atau 76,7% Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja sebesar 76,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 23,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini akan diberikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Variable kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil ini terbukti dari hasil uji t.
2. Variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil ini terbukti dari hasil uji t.
3. Variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil ini dibuktikan dari hasil uji t.
4. Variable kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan terbukti memiliki kontribusi yang tinggi terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 76,7 %, dan hanya 23,3 % ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja memiliki arti penting bagi pegawai, maka diharapkan pada pemimpin instansi pemerintah untuk selalu memperhatikan kebijakan-kebijakan yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
2. Kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja ternyata memiliki pengaruh yang sangat

signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu diharapkan pada instansi pemerintah agar memiliki seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik, member motivasi bagi para pegawai serta memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik.

3. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variable penelitian jika ingin meneliti tentang kinerja pegawai, serta memperluas sampel penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hani Handoko T. 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Resdakarya Bandung. Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan. Edisi Lengkap. PT. Indeks. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tika, Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.