

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI DKI JAKARTA**

Ayu Sekar Rini Ardiawati, Amni Zarkasyi Rahman, Kismartini

Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269 Telepon (024) 7465407

Faksimile (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is the main driver in achieving the success of an organization's goals. Therefore, the performance of the Dukcapil employees of DKI Jakarta Province must always be improved in order to provide good public services to the community. It is known that leadership and motivation have not been fully effective given to all employees which is not adapted to changing conditions. This study aims to determine the effect of leadership, motivation on employee performance, and to determine the effect of leadership and motivation on employee performance. The methodology of this research is a quantitative research method. Data collection techniques in this study used a questionnaire and observation. The data analysis technique used is validity test, reliability test, and regression test. Based on the research results, the following conclusions can be drawn: (1) There is an influence between leadership on employee performance in Dukcapil DKI Jakarta Province, as evidenced by the acquisition of the coefficient value $r = 0.356$ and $T_{count} 2.99 > T_{table} 1.96$ with sig. $0.002 (p < 0.05)$, it can be seen that leadership has a positive and significant influence on employee performance in Dukcapil DKI Jakarta Province. (2) There is an influence between motivation on employee performance in Dukcapil DKI Jakarta Province, as evidenced by the acquisition of the coefficient value $r = 0.567$ and $T_{count} 5.26 > T_{table} 1.96$ with sig. $0.000 (p < 0.05)$, it can be seen that motivation has a positive and significant influence on employee performance in the Dukcapil DKI Jakarta Province. (3) There is an influence between leadership and motivation on employee performance in the Dukcapil DKI Jakarta Province, as evidenced by the results of hypothesis testing which obtains $F_{count} 8.734 > F_{table} 3.191$ with sig. $0.000 (p < 0.05)$, it can be seen that together leadership and motivation have a significant influence on employee performance in Dukcapil DKI Jakarta Province. Meanwhile, in the R Square test, it is known that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 63.1% so that another 36.9% has an influence with other factors not included in the research conducted by the researcher. Suggestions from this research are to improve communication, coordination, cooperation, monitoring, evaluation, and reward

Keywords: Employee Performance, Leadership, Motivation



PENDAHULUAN

Administrasi publik diartikan sebagai bentuk kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok atau lembaga pemerintah dalam memenuhi kebutuhan publik. Pemerintah berperan sebagai penyelenggara dan penyedia pelayanan publik. Sebagai abdi masyarakat tentunya pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik. proses penyelenggara dan penyediaan pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah tentunya memerlukan manajemen publik.

Manajemen publik dapat membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam suatu instansi. Manajemen publik dapat dikatakan sebagai mengerahkan sumber daya manusia dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebab, sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi dan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu perubahan yang terus terjadi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi

tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Afandi, 2018). Kinerja pegawai yang baik tentunya diharapkan oleh setiap instansi. Semakin banyak pegawai yang memperoleh kinerja dengan baik, maka akan berdampak pada tingkat produktivitas instansi. Keberhasilan pegawai dapat dilihat melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya tujuan instansi.

Penelitian ini mengambil lokus di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki kewenangan atas pelayanan administrasi kependudukan di DKI Jakarta. Salah satu pencapaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta adalah meyukseskan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 yang diinisiasi oleh KEMENPANRB. Bentuk dari realisasi kebijakan SPBE Pemerintah Provinsi DKI Jakarta oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ialah aplikasi Alpukat Betawi (Akses Langsung

Pelayanan Dokumen Cepat dan Akurat). Namun demikian, upaya yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta dalam melaksanakan SPBE belum mencapai keberhasilan yang disebabkan adanya masalah yang terjadi pada kinerja pegawai.

Namun demikian, upaya yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta dalam melaksanakan SPBE belum mencapai keberhasilan yang disebabkan adanya masalah yang terjadi pada kinerja pegawai. Permasalahan tersebut, diantaranya dapat dilihat dari layanan aplikasi Alpukat Betawi.

Diketahui bahwa sejak awal kemunculan aplikasi Alpukat Betawi di tahun 2018 sampai tahun 2020 tercatat bahwa baru hanya ada 8.935 warga Jakarta yang terdaftar menjadi pengguna aktif aplikasi Alpukat Betawi. Jumlah tersebut masih tergolong rendah apabila dibandingkan dengan data Badan Pusat Statistik tahun 2020 yang menyatakan bahwa jumlah penduduk DKI Jakarta sebanyak 10,56 juta penduduk. Komisi A DPRD Provinsi DKI Jakarta menilai bahwa perlu digencarkannya sosialisasi aplikasi tersebut karena masih banyak warga terutama lansia dan masyarakat kelas bawah yang kurang akrab dengan internet ataupun media sosial.

Aplikasi ini dinilai efektif menekan pergerakan dan interaksi warga untuk melakukan pengurusan dokumen kependudukan tanpa harus datang ke kelurahan ataupun ke kantor dinas di masa pandemi Covid-19.

Permasalahan selanjutnya berdasarkan peroleh data dari ulasan pengguna layanan aplikasi Alpukat Betawi dari Google Play Store dan Apps Store, sebagai berikut:



Sumber: *Google Play Store*



Sumber: *Apps Store*

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada permasalahan yang telah diuraikan diatas bahwa permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta ialah permasalahan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Kartono kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan kooperatif dalam mencapai tujuan tertentu (Andayani & Tirtayasa, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria dan Leonardo (2016) menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian lainnya yang sejalan yaitu penelitian Elvino (2017) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dan utama untuk keberhasilan organisasi karena kepemimpinan diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan institusi dalam rangka mencapai tujuan.

Faktor permasalahan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta terkait dengan

kepemimpinan, yaitu kurangnya peran kepemimpinan sebagai pengawas yang mana hal tersebut membuat pelaksanaan publikasi dan sosialisasi tentang adanya aplikasi Alpukat Betawi belum maksimal, hal ini dikarenakan aplikasi tersebut belum diketahui oleh masyarakat luas. Warren Bennis menyatakan pendapatnya bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mana berperan sebagai penentu arah, pengawas, memotivasi bawahannya, agen perubahan, juru bicara dan pelatih (Bennis & Nanus, 2006). Memaknai pendapat Warren Bennis tersebut, bahwa pemimpin dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pemimpin pada sebuah organisasi dituntut melaksanakan peran kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana administrasi dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, peran kepemimpinan sebagai pengawas dan pengelola organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Nur (2018) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan maka

akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Kemudian, hal yang sama juga disampaikan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Maartje dan Jozef (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda halnya dengan hasil penelitian Indra Marjaya (2019) yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan apabila pegawai diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka pegawai akan merasa dihargai.

Permasalahan mengenai motivasi terjadi pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta, yaitu pegawai belum mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan pekerjaannya, seperti halnya dalam memberikan respon pelayanan kepada masyarakat masih terdapat pertanyaan dan keluhan masyarakat yang direspon lambat oleh petugas pelayanan sehingga pelayanan dinilai tidak responsif. Kemudian, sering terjadinya kesalahan sehingga masyarakat menilai bahwa petugas pelayanan kurang teliti dalam melakukan pengecekan berkas permohonan pembuatan dokumen yang diajukan oleh masyarakat. Permasalahan

tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai disebabkan rendahnya motivasi yang diberikan kepada pegawai yang menyebabkan kurang adanya semangat kerja pada diri pegawai. Dalam hal ini diperlukan peran pemimpin yang dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada pegawai.

Peneliti tertarik dengan permasalahan yang diduga hal tersebut juga dikuatkan dengan masalah yang mengenai kinerja pegawai yang menitikberatkan pada kepemimpinan dan motivasi. Variabel bebas yang diasumsikan yaitu kepemimpinan dan motivasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Dengan demikian, peneliti akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai

di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta?

Tujuan Penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif menggunakan kumpulan data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan

kajian penelitian serta dalam mengolah data dibantu dengan metode statistika. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah Aparatur Sipil Negara (ASN) pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Jumlah Pegawai Negari Sipil yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta sebanyak 50 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang telah ditentukan diatas. Sehingga teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan semua populasi dijadikan sebagai responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu kuesioner. Sumber data penelitian ini terdiri dua sumber, yaitu sumber primer yang diperoleh peneliti memperoleh data dengan turun lapangan dan sumber sekunder diperoleh dari berbagai literatur dan website pemerintah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi dan

dokumentasi. Adapun, teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Variabel dengan indikatornya	R Hitung	Batas Validitas	Ket.
X1 ₁	0,625	0,5	Valid
X1 ₂	0,568	0,5	Valid
X1 ₆	0,574	0,5	Valid
X1 ₇	0,532	0,5	Valid
X1 ₈	0,586	0,5	Valid

Variabel dengan indikatornya	R Hitung	Batas Validitas	Ket.
X2 ₂	0,502	0,5	Valid
X2 ₃	0,629	0,5	Valid
X2 ₄	0,643	0,5	Valid
X2 ₅	0,642	0,5	Valid
X2 ₇	0,600	0,5	Valid
X2 ₈	0,741	0,5	

Variabel dengan indikatornya	R Hitung	Batas Validitas	Ket.
Y ₁	0,612	0,5	Valid
Y ₂	0,514	0,5	Valid
Y ₃	0,680	0,5	Valid
Y ₄	0,502	0,5	Valid
Y ₅	0,619	0,5	Valid
Y ₆	0,630	0,5	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua pernyataan sudah valid dengan nilai *Loading Factor* lebih dari 0,5. Nilai *Loading Factor* terbesar pada variabel kepemimpinan (X1)

adalah 0,625 dan terkecil 0,532. Pada variabel motivasi (X2) memiliki nilai terbesar *Loading Factor* sebesar 0,741 dan terkecil 0,502. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai terbesar *Loading Factor* sebesar 0,680 dan terkecil 0,502. Setelah mengetahui uji validitas, peneliti melakukan uji selanjutnya yaitu reliabilitas. Pada uji ini, didasarkan dengan nilai *Composite Reliability* yang harus lebih dari r tabel sebesar 0,7. Berikut merupakan uji reliabilitas:

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X1	0,714	Reliabel
X2	0,796	Reliabel
Y	0,787	Reliabel

Pada *Composite Reliability* untuk variabel X1, X2 dan Y memiliki nilai lebih dari 0,7, dengan demikian dikatakan reliabel. Variabel motivasi (X2) memiliki nilai tertinggi sebesar 0,796, sedangkan nilai terkecil ada pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,714. Dengan dua langkah pengujian pada reliabilitas, maka dapat disimpulkan ketiga variabel yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan reliabel.

Koefisien Determinan

Variabel	Nilai R Square
Y	0,631

Dengan demikian, pengaruh yang diberikan kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) sebesar 63,1% terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga 63,1% merupakan pengaruh yang diberikan X1 dan X2 terhadap Y, sisanya sebanyak 36,9% merupakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

Path Coefisien

Variabel	Terhadap Variabel Y
X1	0,356
X2	0,567

Berdasarkan tabel *path coefisien* diatas, diketahui kedua nilai variabel X1 dan X2 terhadap Y memiliki nilai positif, yaitu sebesar 0,356 dan 0,567. Hal tersebut memberikan penilaian bahwa, ketika nilai *Path Coefisien* positif, maka pengaruh yang diberikan adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 35,6%, serta Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,7%.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh terhadap Y	T statisitc	Sig.
---------------------	-------------	------

X1 terhadap Y	2,99	0,002
X2 terhadap Y	5,26	0,000

Berdasarkan tabel pengaruh antar variabel diatas, maka dapat diketahui nilai *T Statistic* dan *P Value* (Taraf Signifikansi). Pengaruh antar variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai *P Value* (Taraf Signifikansi) $< 0,05$, serta nilai *T Statistic* $> 1,96$. Pengaruh antar variabel akan signifikan apabila kedua syarat tersebut terpenuhi. Dari tabel diatas, diketahui pengaruh X1 terhadap Y memiliki *P Value* sebesar $0,002895885 < 0,05$, sedangkan *T Statistic* nya sebesar $2,99 > 1,96$. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y. Kemudian, diketahui pengaruh X2 terhadap Y memiliki *P Value* sebesar $0,000000209 < 0,05$, sedangkan *T Statistic* nya sebesar $5,26 > 1,96$. Sehingga dapat dikatakan X2 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji F

Model	F	Sig.
Regression	8,734	0,000

Diketahui bahwa nilai Uji F sebesar 8,734 dan Signifikansi sebesar 0,000. Syarat diterimanya sebuah pengaruh apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} . Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,191. Sehingga dapat disimpulkan, nilai signifikansi $0,000 <$

0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar $8,734 > 3,191$, maka secara bersama-sama Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pada hipotesis pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), telah dibuktikan bahwa H1 diterima yaitu Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Terbukti dengan hasil *Path Coefisien* sebesar 0,356, yang menandakan bahwa X1 terhadap Y memiliki pengaruh positif karena hasil dari *Path Coefisien* bernilai positif. Untuk melihat pengaruh antar variabel, telah dilakukan pengujian Uji T (dengan menghasilkan *T Statistic* 2,99 dan *P Value* yang merupakan taraf signifikan sebesar 0,002895885 yang menandakan bahwa *T Statistic* lebih besar dari 1,96 dan *P Value* lebih kecil dari 0,05 yang mengartikan memiliki pengaruh yang signifikan.

Dari hasil analisis diatas, dapat kita ketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Meskipun, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan tetapi hasil *path coefisien* yang

diperoleh hanya sebesar 35,6%. Artinya dalam penelitian ini menyatakan bahwa peran kepemimpinan dinilai tidak terlalu dapat untuk bisa mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai .

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua, yaitu pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), telah dibuktikan bahwa H2 diterima yaitu motivasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Terbukti dengan hasil perolehan *Path Coefisien* sebesar 0,567. Kemudian, untuk mengetahui pengaruh variabel, telah dilakukan pengujian dengan menghasilkan *T Statistic* sebesar $5,26 > 1,96$ dan *P Value* sebesar $0,000000209 < 0,05$ yang mengartikan memiliki pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil data diatas, maka dapat dianalisis bahwa motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai yang mana diperoleh *path coefisien* sebesar 56,7% bila dibandingkan dengan kepemimpinan yang hanya mempengaruhi 35,6% terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik kinerja pegawai. Maka dari itu, motivasi kerja memang sangat

diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, meskipun menurut sifatnya kinerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Hal ini berarti diperlukan peningkatan kembali terkait motivasi. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat mengagendakan rapat bidang diluar rapat organisasi supaya dapat berkoordinasi, kerjasama dan dapat membangun sinergi dengan menjalin komunikasi.

Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga merupakan pengujian secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Pembuktian hipotesis ketiga diperlukan Uji F untuk mengetahui nilai signifikansi dan F_{hitung} pada kedua variabel bebas terhadap variabel yang dipengaruhi. Diketahui nilai Uji F sebesar $8,734 > 3,191$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian, uji F penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Maria Rini,

dkk yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang” bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Maria, 2016).

Dari hasil analisis diatas, dapat kita ketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan apabila peran kepemimpinan diterapkan dengan baik dan terdapat motivasi yang diberikan maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti diperlukan peningkatan yang baik pada kedua variabel bebas (X). Namun, pada penelitian ini mengenai perihal motivasi merupakan hal yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, tentunya upaya yang dilakukan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan motivasi kepada pegawai untuk bersedia bekerja secara maksimal diperlukan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,356 atau dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,6%. Kemudian, hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} 2,99 > T_{tabel} 1,96$ dan nilai sig. 0,002 ($p < 0,05$). Meskipun, hasil penelitian menyatakan kepemimpinan hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 35,6% tetapi tetap diperlukan peran kepemimpinan yang baik untuk mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,567 dapat diartikan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 56,7%.. Kemudian, hasil Uji T nilai $T_{hitung} 5,26 > T_{tabel} 1,96$ dan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, dalam penelitian ini motivasi menjadi hal utama untuk mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta

3. Secara bersama-sama kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan hasil perhitungan yang diperoleh sebesar $F_{hitung} 8,734 > F_{tabel} 3,191$ dan sig. 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, apabila secara bersama-sama kepemimpinan dan motivasi diberikan dengan baik maka diperlukan peran kepemimpinan untuk dapat memberikan motivasi kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

SARAN

Saran yang dapat diberikan peneliti kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan perihal kepemimpinan dan motivasi, sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan perlu untuk ditingkatkan kembali mengenai indikator kepemimpinan yang motivator. peneliti memberikan saran bahwa sebagai

pemimpin sebaiknya dapat berperan sebagai motivator dengan tujuan untuk memberikan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu, pemimpin harus mampu memelihara hubungan sosial dengan menjalin komunikasi yang baik dan memberikan *reward* kepada bawahannya atas pencapaian yang diperoleh.

2. Pada variabel motivasi perlu untuk ditingkatkan kembali mengenai sikap bertanggung jawab. Peneliti memberikan saran untuk meningkatkan koordinasi dan kerjasama. Prinsip koordinasi dan kerjasama harus diperbaiki dan ditingkatkan kembali mengenai komunikasi antar rekan kerja. Koordinasi dan kerjasama yang terlaksana dengan baik tanpa adanya hambatan maka dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat serta tercapainya tujuan organisasi.
3. Pada variabel kinerja pegawai perlu untuk ditingkatkan kembali mengenai kualitas kerja. Maka upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai maka peneliti memberikan saran, yaitu memperhatikan kembali pelaksanaan dalam monitoring, dan evaluasi pada kinerja pegawai secara rutin. Sehingga

dapat meningkatkan kinerja pegawai yang menurun serta dapat mempertahankan kinerja pegawai yang dinilai sudah baik.

Secara bersama-sama bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu memperoleh nilai *R Square* sebesar 63,1%, sedangkan sisanya sebesar 36,9% yang diduga memiliki pengaruh dengan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti beberapa faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat memperkaya pengetahuan tentang faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Aini, I. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Bank BCA TBK Cabang Kalimantan Jakarta Timur. *Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*.
- Alfa, A. A. G. (n.d.). Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM PLS). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21–37.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Anggara, S. (2012). *Ilmu Administrasi Negara*. Pustaka Setia.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2006). *Leaders: Strategi untuk mengemban Tanggung Jawab*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Gulo. (2002). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Harahap, L. K. (2016). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*.
- Keban, Y. T., SU, & MURP. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori Dan Isu*. Gava Media.
- Laliasa, G., Nur, M., & Rince, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika aditama.
- Pasolong, H. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: ALFABETA.
- Permana, R. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cipta Niaga Semesta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. ., & Judge, T. A. . (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputri, E. E., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wonokriyo Gombong. *Jurnal Media Komunikasi Dan Bisnis*.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai : teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: graha ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sulastrri. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Soode Indonesia.

Supra, B. A. (2016). Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambut. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(21). Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database

Suriastini, N. K. (2017). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Departemen Personalia Pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 1(1).

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*.

Uno, H. B. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura.*

Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*.

Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi mengenai Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE)

Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Khusus Provinsi Ibukota Jakarta

Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 263 Tahun 2016 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 mengenai Kebijakan dan Strategi Pengembangan E-Government

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2012 tentang penyelenggaraan sistem dan transaksi elektronik

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 yang diinisiasi oleh Kementerian