
PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BOGOR

¹⁾ Japar Sidik, ²⁾ Muhlis, ³⁾ Yasnmiar Ilyas, ⁴⁾ Benny Osta Nababan

¹⁾ Alumni Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Keradenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: jebiboteng3@gmail.com

^{2) 3) 4)} Dosen Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III, Keradenan, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: muhliis@dewantara.ac.id, yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id, benny.osta@dewantara.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of motivation and transformational leadership on the performance of Bogor Regency Satpol PP employees. This type of research is quantitative causality. The research results show that; (1) the results of motivation influence the performance of Bogor Regency Civil Service Police Unit employees (2) Transformational leadership influences the performance of Bogor Regency Civil Service Police Unit employees (3) Simultaneously it is proven that motivation and transformational leadership influence the performance of Bogor Regency Civil Service Police Unit employees (4) Based on the results of the coefficient of determination test, the value of the coefficient of determination (adjusted R^2) was obtained at 0.491, this means that 49.1% of the performance of the Bogor Regency Civil Service Police Unit employees is influenced by motivation and transformational leadership while the remaining 50.9% is the performance Bogor Regency Civil Service Police Unit employees are influenced by other variables which were not examined in this study. (5) The variable that most dominantly influences employee performance is the motivation variable. This can be seen from the regression coefficient value for the motivation variable of 0.454

Keywords: Motivation, Transformational Leadership, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui kesenjangan kualitas pelayanan, tingkat Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor (3) Secara simultan terbukti motivasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor (4) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yang di peroleh sebesar 0,491 hal ini berarti 49,1% kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan transformasional sedangkan sisanya yaitu 50,9% kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak diteliti. (5) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,454.

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor penting dalam usaha untuk membuat karyawan yang berkinerja tinggi adalah motivasi. Motivasi suatu konsep yang menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri sendiri seorang individu yang menggerakkan perilaku. Selain itu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan lain yang berkaitan dengan kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin dan motivasi untuk mencapai kinerja yang baik dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang terjadi dalam suatu organisasi. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya, karena itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif

bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai potensikerja kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup masalah sebagaimana disebutkan sebelumnya, maka penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana variabel motivasi dan kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?
5. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki tujuan, tujuan yang ingin dicapai peneliti setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui sejauhmana variabel motivasi dan kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.
5. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Menurut Robbins (2015: 112) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan. Elemen energi ukuran intensitas, *drive*, dan kekuatan orang termotivasi menempatkan sebagainya upaya dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha harus dipertimbangkan juga intensitasnya tingkat usaha tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha disalurkan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan, tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari karyawan. Akhirnya, motivasi termasuk dimensi ketekunan yang diinginkan karyawan untuk bertahan dalam menempatkan sebagainya upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Mathis dan Jackson (2006:164) mengemukakan bahwa teori motivasi *Hygiene* Herzberg mengasumsikan bahwa sekelompok *factor; motivator*, menyebabkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Akan tetapi faktor-faktor *Hygiene* dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Menurut Hariandja (2019:320) motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hierarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Hierarki kebutuhan

Maslow memiliki 5 tingkatan, untuk lebih jelasnya berikut ini gambar Hierarki kebutuhan Maslow:



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar yang lebih berhubungan pada kebutuhan fisik, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen.

2. **Kebutuhan Akan Rasa Aman**

Setelah kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka ada kebutuhan rasa aman, seperti rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari berbagai ancaman, teroris, penyakit, takut, cemas, atau bencana alam.

3. **Kebutuhan Akan Rasa Memiliki dan Kasih Sayang**

Setelah dua kebutuhan di atas terpenuhi, selanjutnya akan muncul kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki dan kasih sayang. Manusia akan mencari sahabat, pasangan, keturunan, dan kebutuhan untuk dekat dengan keluarga. Seseorang yang cintanya sudah relatif terpenuhi tidak akan merasa panik ketika menolak cinta dan ketika ada seseorang yang menolak dirinya, ia juga tidak merasa hancur.

4. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Setelah tiga kebutuhan di atas terpenuhi, manusia akan mengejar kebutuhan akan penghargaan, seperti menghormati orang lain, status, ketenaran, reputasi, perhatian, dan sebagainya.

5. **Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini melibatkan keinginan yang terus-menerus untuk mencapai potensi. Menurut Maslow, kebutuhan ini ialah kebutuhan yang dimiliki manusia untuk melibatkan diri sendiri untuk menjadi apa yang sesuai keinginannya berdasarkan kemampuan diri. Manusia akan memenuhi hasratnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada dirinya.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rivai (2011:163) kepemimpinan juga dikatakan sebagai

proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Dari kualitas kepemimpinan dan pemimpin tersebut yang menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi tersebut terus banyak memunculkan teor - teori kepemimpinan.

Menurut Danim (2004:54), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya

2.1.3 Pengertian Kinerja

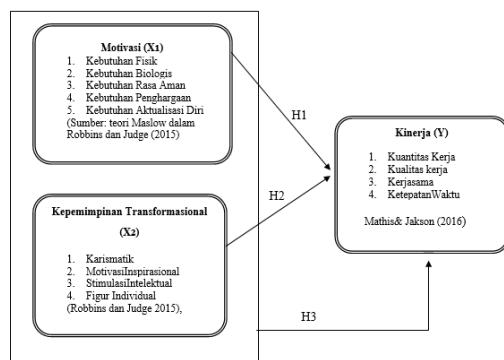
Hasibuan (2016:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Selanjutnya As'ad (2013:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas dapat di tafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut

dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam menyusun kerangka pemikiran, penyajiannya dimulai dari variabel yang mewakili masalah penelitian. Berikut ini adalah konsep kerangka pemikiran dalam penelitian:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini

- $H_0=0$ Tidak Terdapat pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.
- $H_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor
- $H_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.
- $H_4 \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional secara maupun simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang di jadikan sebagai objek pengumpulan data. Maka lokasi yang di pilih dalam penelitian ini adalah kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Aman No. 4. Tengah, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16914. Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan sejak Oktober 2021 sampai Maret 2022.

3.3 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data sesuai dengan pendapat Umar (2014: 303) menerangkan “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian. Objek penelitian ini adalah pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Bogor yang berstatus non ASN.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Bogor yang berstatus non ASN yang berjumlah 250 pegawai. Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik sampling yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti memilih teknik pengambilan sampel jenuh atau lebih dikenal sebagai sensus.

Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

(Sugiono, 2016:79). Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin berikut:

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

keterangan:

- n = jumlah sampel yang dibutuhkan
 N = populasi dari keseluruhan sampel
 e = margin of error (10%)

$$n = \frac{250}{1 + (250 \times 10^2)}$$

$$n = \frac{250}{3,50}$$

$$n = 71,42 \text{ (dibulatkan menjadi 72)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas untuk memaksimalkan hasil penelitian ini maka jumlah sampel dimaksimalkan menjadi 72 sampel.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini, adalah:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolonearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Uji Parsial)
 - b. Uji F (Uji Silmutan)
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi				
1	Pertanyaan 1	0,728	0,193	Valid / Sah
2	Pertanyaan 2	0,731	0,193	Valid / Sah
3	Pertanyaan 3	0,672	0,193	Valid / Sah
4	Pertanyaan 4	0,643	0,193	Valid / Sah
5	Pertanyaan 5	0,774	0,193	Valid / Sah
6	Pertanyaan 6	0,792	0,193	Valid / Sah
7	Pertanyaan 7	0,750	0,193	Valid / Sah
8	Pertanyaan 8	0,586	0,193	Valid / Sah
9	Pertanyaan 9	0,729	0,193	Valid / Sah
10	Pertanyaan 10	0,664	0,193	Valid / Sah
Kepemimpinan Transformasional				
1	Pertanyaan 1	0,661	0,193	Valid / Sah
2	Pertanyaan 2	0,712	0,193	Valid / Sah
3	Pertanyaan 3	0,657	0,193	Valid / Sah
4	Pertanyaan 4	0,495	0,193	Valid / Sah
5	Pertanyaan 5	0,657	0,193	Valid / Sah
6	Pertanyaan 6	0,785	0,193	Valid / Sah
7	Pertanyaan 7	0,793	0,193	Valid / Sah
8	Pertanyaan 8	0,754	0,193	Valid / Sah
9	Pertanyaan 9	0,696	0,193	Valid / Sah
10	Pertanyaan 10	0,620	0,193	Valid / Sah
Kinerja				
1	Pertanyaan 1	0,752	0,193	Valid / Sah
2	Pertanyaan 2	0,518	0,193	Valid / Sah
3	Pertanyaan 3	0,629	0,193	Valid / Sah
4	Pertanyaan 4	0,749	0,193	Valid / Sah
5	Pertanyaan 5	0,721	0,193	Valid / Sah
6	Pertanyaan 6	0,809	0,193	Valid / Sah
7	Pertanyaan 7	0,758	0,193	Valid / Sah
8	Pertanyaan 8	0,774	0,193	Valid / Sah
9	Pertanyaan 9	0,810	0,193	Valid / Sah
10	Pertanyaan 10	0,622	0,193	Valid / Sah

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai dalam kuesioner nilainya lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel untuk sampel yang berjumlah 72 dengan taraf signifikansi 10% nilai r tabelnya adalah 0,193. Dengan demikian pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid atau sah.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur data suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Keterangan
Motivasi Kerja	0,887	0,60	Reliabel
Kepeimpinan Transformasional	0,871	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,885	0,60	Reliabel

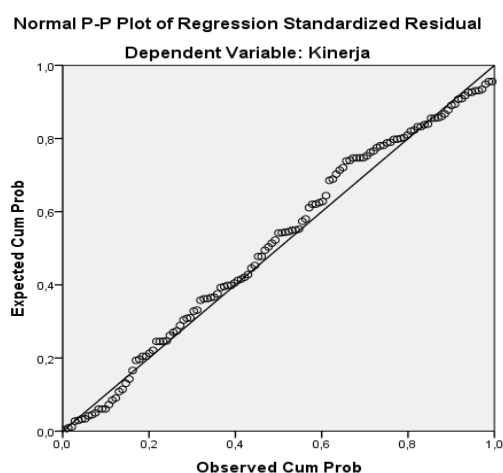
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan uji reliabilitas seperti pada tabel diatas, diketahui nilai *Cronbach Alpha* nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian instrument pengukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dinyatakan handal atau reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan teknik P-Plot.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar di atas dengan menggunakan metode *Normal P-Plot*

diketahui bahwa grafik normalitas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat diketahui bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniaritas dapat di deteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini di ambil kasus regresi X1, X2, terhadap Y.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,819	1,221
KepemimpinanTransformasional	,819	1,221

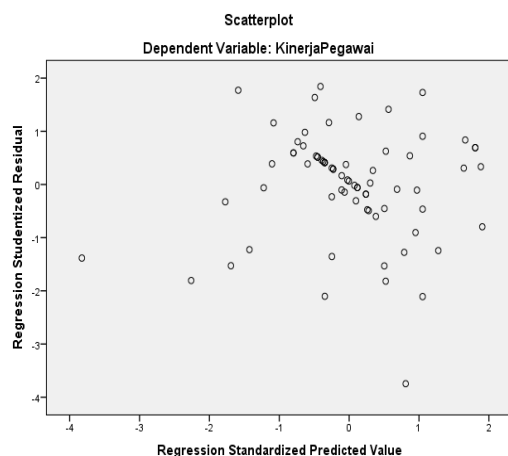
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang di gunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, di mana semuanya berada di bawah nilai 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian eror tidak konstan untuk beberapa nilai X, pendekteksian konstan tidaknya varian eror dapat di lakukan dengan menggambar grafik antar Y dengan residu.



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan menggunakan *scatter plot*. dari *scatterplots* seperti tampak pada gambar di atas maka terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,656	4,351		1,300	,198
Motivasi	,454	,084	,504	5,390	,000
Kepemimpinan Transformasional	,378	,107	,331	3,533	,001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda seperti tampak pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 5,656 + 0,454 X_1 + 0,378 X_2$$

Nilai koefisien regresi dari variabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai pada koefisien variabel bebas (X), maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). Interpretasi dari regresi linear berganda tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,656 artinya apabila tidak ada peningkatan nilai motivasi dan kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai akan konstan sebesar 5,656
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,454 menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,454.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,378 menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,378.
4. Dari hasil uji regresi di atas juga diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,454

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t menguji pengaruh variabel bebas secara individual signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini apakah motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t tabel	t hitung	signifikansi	Keterangan
Motivasi	1,666	5,390	0,000	Ho ditolak, Ha diterima
Kepemimpinan Transformasional	1,666	3,533	0,001	Ho ditolak, Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial seperti pada tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi

Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi variabel motivasi bertanda positif sebesar 0,454 dan nilai t hitung sebesar 5,390 > t tabel 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,10. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,10 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 10% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.

2. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional bertanda positif sebesar 0,378 dan nilai t hitung sebesar 3,533 > t tabel 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,10. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,10 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 10% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.

4.5.2 Uji F (Silmutan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa semua variabel X secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). Harga uji statistic yang digunakan untuk pengujian ini menggunakan Uji F. Jika harga Fhitung < Ftabel, Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika harga Fhitung > F tabel Ho ditolak artinya memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Hasil Uji F (Silmutan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	983,822	2	491,911	35,260	.000 ^b
Residual	962,623	69	13,951		
Total	1946,444	71			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KepemimpinanTransformasional, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan seperti tampak pada table ANOVA di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 35,260 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dan diketahui nilai F table untuk sampel berjumlah 72 adalah sebesar 2,161. Berdasarkan ketentuan hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung > F tabel maka dengan demikian dalam penelitian ini karena nilai F hitung 32,260 > F tabel 2,161 dengan signifikansi 0,000 < 0,10, maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di terima. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini secara simultan motivasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap

kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.491	3,73511

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,491 hal ini berarti 49,1% kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan transformasional sedangkan sisanya yaitu 50,9% kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

5. KESIPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor dengan nilai t hitung sebesar 5,390 > tabel 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,10.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor dengan nilai t hitung sebesar

3,533 > t table 1,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 < 0,10.

3. Secara simultan terbukti motivasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor dengan nilai F hitung 32,260 > F tabel 2,161 dengan signifikansi 0,000 < 0,10.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,491 hal ini berarti 49,1% kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan transformasional sedangkan sisanya yaitu 50,9% kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak diteliti.
5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,454

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan di atas maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja yang terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor, maka sebaiknya pihak manajemen terus menjaga dan mempertahankan motivasi kerja pegawai yang selama ini dinilai baik, misalnya dengan terus memberikan kebutuhan karyawan baik secara fiologis, rasa aman, penghargaan dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.
2. Kepemimpinan transformasional yang dalam penelitian ini terbukti memiliki

- pengaruh yang lebih kecil dibanding dengan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya, pihak pimpinan lebih meningkatkan lagi komunikasi dengan karyawan agar nantinya terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan sehingga diharapkan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang lebih baik
3. Untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang, penulis menyarankan agar dicari asumsi-asumsi lain selain motivasi, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin dan lain sebagainya.
6. DAFTAR PUSTAKA
- A.H. Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland. 2005. *Job Satisfaction Theory*.
- Agus Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- As' ad, Moh. 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Bass, Bernard M, dan Riggio, Ronald E, 2005, *Transformasional Leadership*. New Jersey: Lawrance Erlbawn Associates, Publishers.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok* penerbitan Pers Jawa pos, Disertai Universitas Airlangga Surabaya.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2003. *Organisasi Perilaku–struktur – proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno. 2006, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, (2019): *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- M. Manullang. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres
- Mangkunegara, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Afni Aulia, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Di Satpol PP Kota Bogor Tahun 2016*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, Januari 2018.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Reni Febrina. Dan Adi Prawira, 2019 *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan*

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pasaman Padangpanjang, Sumatera Barat. Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Manna Wa Salwa, Padangpanjang, Sumatera Barat.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Samsul Bahri, 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Satuan Tenaga Kontrak Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Siagian, Sondang P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian. Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, Joko. (2012). Enam Hari Jago SPSS 17 (Edisi Ketiga). Yogyakarta: Cakrawala.
- Suwatno. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husain. 2005. Manajemen Riset dan Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pusat.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Yukl, Gary, 2010, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.