



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung

Nanda Pramana Putra, S.I.Kom., M.M¹, Hendri, S.E., M.M²
nandapramana24@gmail.com¹, henkrakatau@gmail.com²
STIE Krakatau Lampung^{1,2}

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation leadership on employee performance at the Population Control and Family Planning Office of Bandar Lampung City.

The research conducted is quantitative descriptive research. This study used 33 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where leadership (X1) and work motivation (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable.

Based on the results of data analysis, the answers to the hypotheses have been successfully found, namely as follows; there is an influence of leadership (X1) on employee performance (Y) with an influence level of 49.9% There is an influence of work motivation (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 38.8% There is an influence of leadership (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 52.8%.

Keywords: Leadership, work motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 49,9% Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8% Terdapat pengaruh kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 52,8%.

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai



1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam sebuah organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk/ mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagipula pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Kantor dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi kantor, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi kantor keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan kantor. Dengan adanya modernisasi kantor pajak membuat permasalahan-permasalahan baru yang semula belum terungkap muncul ke permukaan. Para pegawai senantiasa gelisah untuk berpindah dari tempat yang semula telah nyaman ke situasi yang penuh dengan kompetensi. Keresahan pegawai ini bermuara kepada kinerja kantor yang tidak memuaskan.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedisiplinan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar.

Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, kinerja dan lain-lain. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/ organisasi.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin ini disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada wibawanya, dan juga kemampuan pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawainya. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan peranan dari pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan aset organisasi yang dinamis dan selalu berkembang. Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau instansi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Wahyusumidjo (2001: 27) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk

mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dalam pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat terlaksana maka selain sekumpulan tenaga kerja juga dilibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya dikenal sebagai sumber daya. Setiap organisasi mengharapkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut benar benar dapat berdaya guna dengan demikian perlu adanya manajemen. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, sehingga peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengelola organisasi. Pemimpin bertanggung jawab terhadap kegiatan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan (baik oleh organisasi maupun pegawai yang bersangkutan) .

Peningkatan kapasitas kemampuan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja tentu akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di lingkungan tersebut. Serta memiliki fungsi yang penting agar seluruh pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, peningkatan kinerja dan pembentukan sumber daya manusia yang tangguh dalam perjalannya akan bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanaan tugas kelembagaan. Adanya Kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan iklim kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya. Selanjutnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja kelembagaan.

Terbentuknya kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan suasana kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya. Selanjutnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja pegawai pada lembaga tersebut. Dalam rangka melaksanakan kebijakan dan program Walikota Bandar Lampung Lampung dan dalam rangka mewujudkan pengembangan organisasi yang berkualitas, maka pegawai yang bertugas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung juga dituntut secara profesional dibidangnya untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Disisi lain dalam rangka peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, maka kepemimpinan yang baik harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kepemimpinan yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung saat ini adalah kepemimpinan yang ada sudah baik namun belum optimal, terlihat dari pegawai yang datang terlambat tidak mendapatkan sanksi sehingga pegawai yang lain pun cenderung datang terlambat, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang ngobrol dan santai pada saat jam kerja yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan kantor dan kinerja pegawai menurun yang terlihat dari masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan, hal hal tersebut diatas membuat kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung tidak optimal

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.
3. Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

Kepemimpinan

Banyak teori bagaimana fungsi seorang pemimpin dalam organisasi, dan dapat dimengerti bahwa adalah tokoh panutan dalam suatu organisasi yang lebih mampu dari orang – orang dalam kelompoknya dan karena itu maka seorang pemimpin diharapkan dapat menjadi motor penggerak dari organisasi yang dia pimpin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses pemberian pengaruh antara seorang pemimpin dengan orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi organisasi, ini ditunjukkan oleh pendapat S.P. Siagian (2009: 36) sebagai berikut :

“Kepemimpinan merupakan hal yang penting, karena merupakan motor penggerak bagi sumber – sumber dan alat – alat produksi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagal yang dialami organisasi tersebut sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang – orang yang disertai tugas untuk memimpin organisasi “.

Untuk lebih jelasnya, maka dibawah ini akan dijelaskan beberapa pengertian mengenai kepemimpinan menurut J.R Churuden (2005: 36) dalam adalah :

1. Sebagai pusat proses kelompok;
2. Satu ungkapan kepribadian dan efeknya terhadap orang lain;
3. Seni yang cukup dapat mempengaruhi orang lain;
4. Menjalankan pengaruh;
5. Satu tindakan tingkah laku;
6. Satu bentuk persuasi;
7. Satu kekuatan hubungan;
8. Satu alat mencapai hubungan;
9. satu efek interaksi;
10. Satu peran yang diatur berlainan satu sama lain.

Selanjutnya menurut Wahyusumidjo (2001: 27) kepemimpinan adalah “Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dalam pencapaian tujuan dalam situasi tertentu”.

Jadi kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat menjadi pusat dari kelompok dan penggerak dari bawahannya seperti yang diungkapkan Ordway Tead (1998) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang – orang yang bekerja sama mencapai tujuan yang mereka inginkan bersama. Selanjutnya SP Siagian (2009: 24) mengatakan kepemimpinan adalah Kepemimpinan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi dan menggerakkan orang lain atau sekelompok orang untuk sadar dan bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan kesanggupan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang lain.

Pada dasarnya di dalam setiap kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*autocracy*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*democracy*), dan kendali bebas (*free rein*). Pada kepemimpinan otokrasi, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.

Kepemimpinan pembinaan mirip dengan otokrasi. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin masih menunjukkan sasaran yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut. Namun, pada



kepemimpinan ini anggota diajak untuk ikut memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Kepemimpinan kendali bebas merupakan model kepemimpinan yang paling dinamis. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai saja. Tiap divisi atau seksi diberi kepercayaan penuh untuk menentukan sasaran minor, cara untuk mencapai sasaran, dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri-sendiri. Dengan demikian, pemimpin hanya berperan sebagai pemantau saja. Lalu, kepemimpinan yang mana yang terbaik, Jawaban dari pertanyaan ini adalah tergantung pada kondisi anggota itu sendiri. Pada dasarnya tiap kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda.

Kepemimpinan otokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi. Kepemimpinan pembinaan cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi sedang dan komitmen rendah. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi. Sementara itu, kepemimpinan kendali bebas cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi. Menurut Siagian (2009) indikator pengukuran kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai;
2. Penghargaan terhadap ide bawahan;
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan;
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan;
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan;
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan yang dipercayakan; padanya;
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Moh. As'ad (2012). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Dalam rangka meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh oleh perusahaan agar pegawainya dapat bekerja secara baik dan benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Untuk pemberian motivasi harus menangani bawahan dalam pertimbangan antarapemuasan kebutuhan dan gaji yang diharapkan dari pekerjaan memiliki itikad yang baik untuk membantu tujuan dari organisasi namun setelah yang bersangkutan menjadi pegawai maka motif kerjanya akan berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang pegawai ikut menentukan besar kecil kinerjanya. Keberhasilan dalam suatu pekerjaan oleh tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja adalah pemberian daya rangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala upayanya. Oleh karena itu kewajiban bagi seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar pimpinan berusaha mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai, karena manusia memiliki



motif yang berbeda tergantung dari banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, baik didasari (*unconscious need*), berbentuk materi atau non materi kebutuhan fisik dan mental. Peterson dan Plowman (2002:162) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena :

1. *The desire to live*, keinginan yang terutama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, keinginan untuk salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire power*, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for cognition*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong untuk bekerja

Dengan demikian setiap pegawai mempunyai motivasi atau keinginan tertentu untuk mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya tersebut. Menurut Moh. As'ad (2012) indikator pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi
2. Komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Pendelegasian wewenang
5. Memberi perhatian

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau output dari suatu proses. Menurut Sulistiani (2008: 65), kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Suternmeister (2006: 45) menyatakan, "*We have recognized that employee performance depends on both motivation and ability*". Kinerja menurut Suternmeister di atas merujuk kinerja pegawai yang tergantung kepada motivasi dan kemampuannya. Smith (2002: 393) menyatakan bahwa kinerja adalah, "*output driven from processes, human or otherwise*". Berarti *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Sedangkan arti *performance* merupakan kata benda dimana salah satu entry-nya adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Dari uraian itu, *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dan sisi individu pegawai dan organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai. Dan sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dari kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atau instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, *output* yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

Robbins alih bahasa Pudjantama (2006 : 26) menyatakan bahwa "kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektifitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisiensi adalah rasio antara *output* yang efektif dengan *input* yang diperlukan untuk mencapai sasaran".

Dharma (2005:1) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Rivai (2005:15) menyimpulkan

bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai seperti yang diharapkan. Lebih jauh Rivai (2005:17) menjelaskan bahwa pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalam upaya mencapai keberhasilan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu individu, kelompok/tim dan organisasi. Kegiatan ini berfungsi untuk memberikan kemudahan bagi organisasi untuk dapat melihat sumbangan yang diberikan pegawai dengan berfokus pada strategi yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja mempunyai program yang ruang lingkupnya lebih besar dan bersifat menyeluruh ke semua bagian dan organisasi. Elemen-elemen kinerja meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dan input termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, tempat kerja dan keberhasilan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) serta sistem kompensasi dan imbalan.

Sistem manajemen kinerja memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi/instansi. Beberapa tujuan tersebut adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara pribadi/kelompok dengan memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sehingga ditetapkan sasaran kerja dan standar prestasi kerja yang harus dicapai dan meneliti, menilai hasil-hasilnya pada kurun waktu yang telah ditetapkan.
2. Dengan adanya peningkatan prestasi pegawai/pegawai tersebut di atas, secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi yang ada pada pegawai dengan cara memberikan umpan balik.
4. Membantu organisasi/ instansi untuk menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna sehingga pasokan tenaga yang cakap, terampil dalam membantu kemajuan organisasi tersebut.
5. Menyediakan sarana dan prasarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dan kebijakan dalam sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Dari teori-teori yang telah dikemukakan tersebut jelas bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja (output) yang dapat dipengaruhi baik dari motivasi yang timbul dan dalam diri pegawai itu sendiri. Menurut Sulistiani (2004) indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Kerjasama
5. Ketaatan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung yang beralamat Jalan Bung Tomo No.12 Gedong Air Kecamatan Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung dan menggunakan 33 responden penelitian.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory* yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarkan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficient s ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.726	4.008			3.175	.003
X1	.453	.129	.533		3.522	.001
X2	.234	.171	.242		1.699	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,726 + 0,453X_1 + 0,234X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepemimpinan sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,453 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,234 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,453$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,234$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

2. Uji Hipotesis Parsial Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja

Coefficient s ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.230	3.416		4.751	.000
X1	.599	.092	.706	6.543	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 6,543. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka t_{hitung} 6,543 > t_{tabel} 1,697, sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. Jadi variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 16,230 + 0,599X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung sebesar 0, 599 point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.717	3.07351

dimension0

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $0,499 \times 100\% = 49,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung

sebesar 49,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Motivasi kerja terhadap Kinerja

Coefficient s ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.412	4.426		3.712	.001
X2	.603	.115	.623	5.223	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,223. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka t_{hitung} 5,223 > t_{tabel} 1,697, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung .

Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 15,412 + 0,603X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,603 point..

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.374	3.39616

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $0,388 \times 100\% = 38,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 38,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

4. Uji Hipotesis Simultan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.677	1	213.838	23.456	.000 ^a
	Residual	382.901	31	9.117		
	Total	810.578	32			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau Uji F didapat F hitung sebesar 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,328, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$), maka dengan demikian kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan kepemimpinan (X_1) dan motivasikerja (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.505	3.01939

dimension0

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Koefisien Determinasi (KD) = $0,528 \times 100\% = 52,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai sebesar 52,8% dan sisanya sebesar 47,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan yang ada pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung sudah baik namun belum optimal, terlihat dari pegawai yang datang terlambat tidak mendapatkan sanksi sehingga pegawai yang lain pun cenderung datang terlambat. Menurut pendapat peneliti, masalah tersebut dapat diminimalisir dengan cara pimpinan memberikan teguran dan sanksi yang tegas kepada

pegawai yang melanggar peraturan agar kinerja pegawai dapat meningkat. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,706 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien determinasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 49,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,543 dan $t_{hitung} 6,543 > t_{tabel} 1,697$. Persamaan regresi antara kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan adalah sebesar $Y = 16,230 + 0,599X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Way Kanan sebesar 0,599 point. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung sebesar 49,9%.

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti, motivasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang ngobrol dan santai pada saat jam kerja yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan kantor. Menurut pendapat peneliti peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung adalah sebesar 0,623, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 38,8%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,223 dan $t_{hitung} 5,223 > t_{tabel} 1,697$. Persamaan regresi antara Motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung adalah $Y = 15,412 + 0,603X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung sebesar 0,603 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 38,8%.

Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. Masalah yang muncul pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung adalah kinerja pegawai menurun, terlihat dari masih ada pegawai yang dalam penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan. Menurut pendapat peneliti peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan arahan dan pembagian tugas sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,328$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Koefisien Determinasi (KD) = $0,528 \times 100\% = 52,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai sebesar 52,8%.

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti dari Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 49,9%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,543, dan hasil $t_{hitung} 6,543 > t_{tabel} 1,697$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung sebesar 49,9% dan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,223 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,697$. Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 38,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

sebesar 38,8% sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan oleh hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,328, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya koefisien determinasi (KD) = $0,528 \times 100\% = 52,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung sebesar 52,8% sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran dan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan agar kinerja pegawai dapat meningkat
2. Peningkatan Motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan memberikan arahan dan pembagian tugas sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Al Tumbel. 2015. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro*
- Arifzan. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat*
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad Moh. 2002. *Motivasi Kinerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Asnawi. 2009. *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta.
- Baron and Byrne. 2004. *Motivation of Leadership*. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Churuden. JR. 2005. *Leadership In Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Darma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Grafindo. Jakarta.
- Edwin B. Flippo. 2006. *Manajemen Personalia Jilid I*. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Effendi. 2004. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Griffin and Ebert. 2006. *Prestasi Kerja dan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Gusli. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Prestasi Kerja Pegawai*. Bumi Aksara. Jakarta.



- Hersey dan Blanchard. 2008. Alih bahasa oleh Hadyana Pujuutmaka dan Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Irawan. 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Jewel and Siegall. 2000. *Organization in the world*. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Kartini Kartono. 2008. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Lawler and Potter. 2003. *Motivasi Kerja Pegawai*. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Maxwell, C. John. 2006. *Leadership of Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prabowo. 2005. *Penilaian prestasi Kerja Pegawai*. BPFE. Yogyakarta
- Rahmawati. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Hadyana Pujuutmakadan Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Ruky. 2001. *Penilaian prestasi Kerja Pegawai*. BPFE. Yogyakarta
- S.Schuler & E. Jakson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Siagian. SP. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta
- Smith. 2002. *Organization in the world*. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta
- Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Sulistiani, Ambar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Suryabrata. 2007. *Kinerja Pegawai*. Rhineka Cipta Jakarta.
- Sutermeister. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa oleh Moh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Swastha. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- T.V. Rao. 2006. *Penilain Prestasi Kerja Teori & Praktek*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.Jakarta.
- Tead, Ordway. 1998. *The Art of Leadership*. Alih bahasa oleh Hadyana Pujuutmaka danBenyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. GramediaPustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyu Sumidjo. 2001. *Manajemen Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta