

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KPU WILAYAH UJUNGBERUNG**

Resta Azizah Evania

**Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
Kota Sukabumi**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan KPU wilayah Ujungberung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan purposive sampling. Populasi penelitian adalah para pegawai KPU di wilayah Ujungberung dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria relevan untuk memastikan pengalaman responden sesuai dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan secara simultan baik kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Data dianalisis menggunakan berbagai uji statistik, termasuk Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji T, dan Uji F. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dan variabel dependen (Kinerja). Motivasi Kerja terbukti lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan kepemimpinan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This research aims to find out how leadership and work motivation influence employee performance in the KPU environment in the Ujungberung region. The research method used is quantitative with purposive sampling. The research population was KPU employees in the Ujungberung area with a sample size of 50 respondents. Sample selection was carried out based on relevant criteria to ensure the respondents' experiences were in accordance with the research topic. The research results show that only work motivation has a positive effect on performance, while simultaneously both leadership and work motivation have an effect on performance. Data were analyzed using various statistical tests, including Validity Test, Reliability Test, Correlation Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, T Test, and F Test. The results of the analysis showed that there was a significant relationship between the independent variables (Leadership and Work Motivation) and the variables dependent (Performance). Work motivation is proven to be more dominant in influencing employee performance compared to leadership.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Performance

Pendahuluan

Di dalam sebuah perusahaan, komponen pegawai merupakan sebagai garda terdepan dalam berjalannya keberlangsungan Perusahaan tersebut. Begitu juga yang terjadi pada lingkungan pemerintahan, dimana orang-orang di dalamnya perlu saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal-hal tersebut tidak terlepas dari peran seorang pemimpin, motivasi kerja dari para pegawai dan bagaimana hasil kinerja mereka.

Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain Sutrisno (2020:213). Sedangkan menurut Munajat, (2021) Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan melakukan bimbingan dan mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di setiap organisasi akan berisi berbagai pemikiran dari orang-orang yang berbeda, untuk menyatukan seluruh pendapat agar tidak terpecah belah maka diperlukan seorang pemimpin dan dengan kepemimpinannya sehingga mencapai keputusan bersama yang dapat dipakai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan sedangkan menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.. Semakin banyak pegawai yang termotivasi dalam pekerja, maka semakin banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini akan membuat perusahaan dapat segera fokus kepada pekerjaan lain yang sudah menunggu. Motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk meraih tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, tuntutan organisasi atau tugas, dorongan atasan, dan kompensasi, serta faktor internal, seperti karakter individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, serta keinginan atau harapan di masa depan. Motivasi yang efektif sangat penting untuk memastikan karyawan tidak hanya mengeluhkan hal-hal kecil, melanggar aturan perusahaan, atau saling menyalahkan satu sama lain.

Tentu saja di dalam suatu perusahaan setiap pegawai melaksanakan tugasnya dan menghasilkan sesuatu yang disebut sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan pegawai selama periode tertentu yang dinilai berdasarkan berbagai parameter seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati. Kinerja mencerminkan apa yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika (Muis, et al., 2018). Kinerja pegawai sering kali menjadi indikator utama keberhasilan dan efektivitas operasional. Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mempengaruhi sejauh mana pegawai berkomitmen, berusaha keras, dan berkinerja optimal dalam tugas-tugas mereka.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga negara yang posisi dan kedudukannya sama dengan lembaga negara lain seperti Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, Mahkamah Agung yang secara jelas disebutkan dalam Undang-undang Dasar (UUD) 1945 hasil amandemen. Kinerja KPU dilihat sejak saat pemilihan umum belum berlangsung hingga pemilu selesai. Pemilihan umum memerlukan kerjasama untuk mengumpulkan data-data masyarakat hingga mempersiapkan apa saja segala kebutuhan untuk bejalannya pemilihan umum ditambah dengan kebijakan pemerintah yang selalu berubah-ubah di setiap periodenya, maka peran pemimpin dan kepemimpinannya sangat diperlukan untuk pegawai. Namun selain peran pemimpin, para pegawai juga memerlukan motivasi kerja sehingga jika keduanya digabungkan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Sehingga atas dasar uraian di atas, penulis memutuskan untuk membuat penelitian berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan KPU Wilayah Ujungberung". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana dan seberapa

berpengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di KPU terkhususnya pada wilayah Ujungberung.

Kajian Pustaka

Kepemimpinan, Menurut Simarmata et al., (2021) Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama agar mau mengambil langkah dan tindakan dalam mencapai tujuan bersama, serta mempengaruhi berbagai situasi dan kondisi watak seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Bekerja lebih keras dengan mempengaruhi dan mengawasi, bekerja sama dan memimpin dengan memberi contoh untuk mencapai tujuan (Suparman, 2019).

Sehingga dapat dikatakan bahwasannya kepemimpinan merupakan proses memberikan pengaruh kepada orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan Bersama.

Motivasi, Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Sedangkan menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu.

Kinerja, Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seseorang karyawan ketika ia sedang bekerja untuk mencapai suatu tujuan atau ambisi pribadinya maupun tujuan perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan dan kekuatan yang berasal dari seseorang yang memberikan semangat menyelesaikan sebuah tujuan yang diinginkan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2020: 16), penelitian kuantitatif yang didasarkan pada positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan KPU wilayah Ujungberung.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

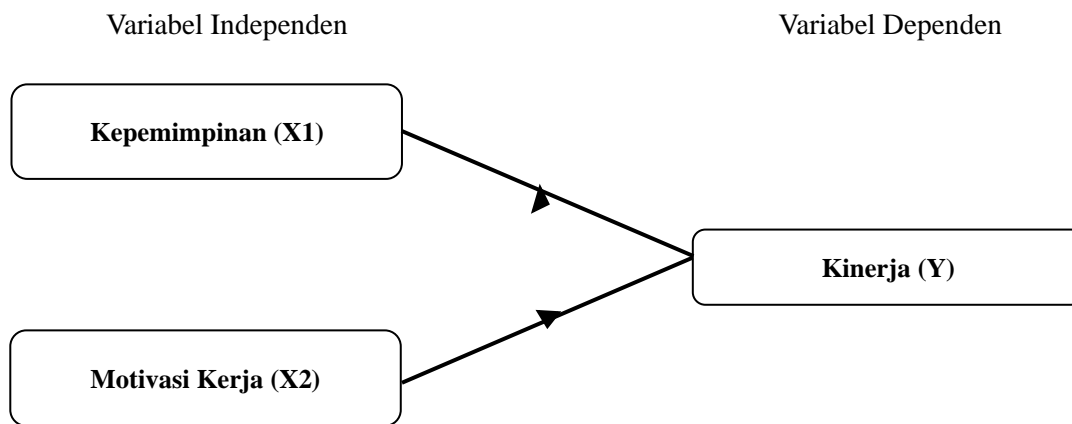
1. Variabel bebas

Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independent adalah Kinerja Transformasial (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel terikat

Variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel independent adalah Kinerja (Y1).

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Hipotesis Penelitian:

H1: Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y)

H2: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y)

H3: Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Adapun untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Penelitian Pustaka, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan karya tulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah maupun yang belum dipublikasikan, buku referensi serta melalui media internet. Kuesioner, Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan platform *Google Form*. Pengumpulan data dilakukan selama periode tertentu, memastikan partisipasi yang cukup dan representatif dari responden. Menurut Sugiyono (2020:192) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Data dianalisis menggunakan metode Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Korelasi, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas Uji T, dan Uji F dengan bantuan olah data IBM SPSS Versi 29.0.02.0 (20). Hasil analisis data akan dipresentasikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan interpretasi dan pemahaman.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas, menurut Sugiyono (2019:176) adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R	R tabel	Hasil
Kepemimpinan	X1.1	0,748	0,268	Valid
	X1.2	0,627	0,268	Valid
	X1.3	0,794	0,268	Valid

	X1.4	0,818	0,268	Valid
	X1.5	0,820	0,268	Valid
	X1.6	0,827	0,268	Valid
	X1.7	0,782	0,268	Valid
	X1.8	0,860	0,268	Valid
	X2.1	0,681	0,268	Valid
	X2.2	0,840	0,268	Valid
Motivasi Kerja	X2.3	0,734	0,268	Valid
	X2.4	0,702	0,268	Valid
	X2.5	0,739	0,268	Valid
	X2.6	0,721	0,268	Valid
	Y1.1	0,668	0,268	Valid
	Y1.2	0,815	0,268	Valid
Kinerja	Y1.3	0,852	0,268	Valid
	Y1.4	0,879	0,268	Valid
	Y1.5	0,848	0,268	Valid
	Y1.6	0,849	0,268	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 29.0.2.0, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, pada R Tabel yang menunjukkan angka 0,268 dan hasil yang diperoleh pada pernyataan X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi Kerja), dan Y1 (Kinerja) memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel. Hal ini membuktikan bahwa pertanyaan yang diajukan dapat mengukur variabel tersebut sehingga dianggap valid.

Uji Reliabilitas, menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda.

Tabel 2. Uji Realiabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (>0,60)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,911	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,828	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,900	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 29.0.2.0, 2024

Berdasarkan Uji Reabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dinyatakan reliabel. Variabel dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,60 dengan nilai masing-masing variabel yaitu variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,911, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,828, dan variabel Kinerja (Y1) sebesar 0,900 sehingga semua item pertanyaan yang digunakan reliabel.

Uji Korelasi, merupakan analisis korelasi merupakan salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Korelasi diartikan sebagai hubungan. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratn hubungan antara dua variabel atau lebih Sudaryono (2014:67).

Tabel 3. Uji Korelasi

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson	1	.763**	.540**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	52	52	52
Motivasi Kerja	Pearson	.763**	1	.581**

	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	52	52	52
Kinerja	Pearson	.540**	.581**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 29.0.2.0, 2024

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja. Nilai Pearson Correlation sebesar 0.540 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa semakin baik interaksi melalui Kepemimpinan maka semakin tinggi Kinerja. Nilai Sig. (2-tailed) yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi baik dan buruknya terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan antara Motivasi Kerja dan Kinerja juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dimana nilai Pearson Correlation sebesar 0.581 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa semakin baik interaksi melalui Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja. Nilai Sig. (2-tailed) yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga mempengaruhi baik dan buruknya terhadap kinerja pegawai.

Uji Normalitas, Menurut Sugiyono (2019:76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Nilai signifikansi pada Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas adalah 0,161 dan nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan sampel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal karena memenuhi syarat dalam uji normalitas. Selain itu, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) juga menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.110 dengan interval kepercayaan 99% berada pada rentang 0.102 hingga 0.118, yang mendukung kesimpulan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas untuk data residual terpenuhi

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,18370315	
Most Extreme Differences	Absolute	,110	
	Positive	,110	
	Negative	-,072	
Test Statistic		,110	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,161	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,110	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,102
		Upper Bound	,118

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 29.0.2.0, 2024

Uji Multikolinearitas, merupakan pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji Tolerance value diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1 (Sugiyono, 2019: 79).

Tabel 5. Output Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	12.846	2.472		5.197	<.001		
Kepemimpinan	.141	.197	.232	1.314	.192	.418	2.392
Motivasi Kerja	.345	.151	.403	2.282	.027	.418	2.392

a. Dependent Variable: CAR

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 29.0.2.0, 2024

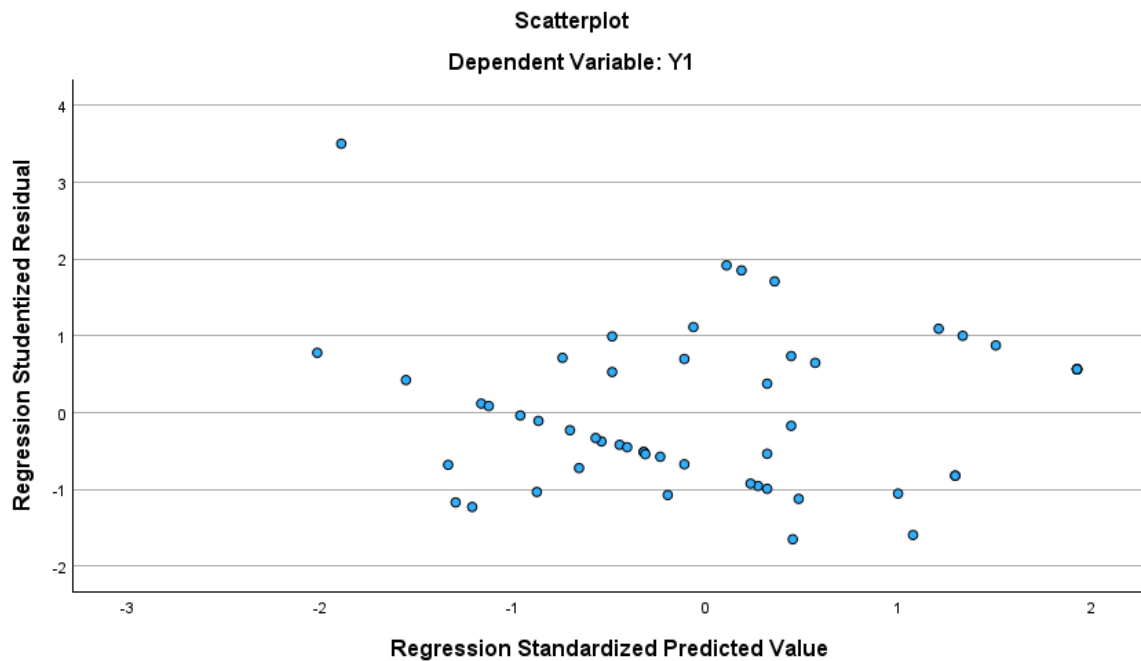
Jika tolerance value < 0,10 atau VIF >10 maka terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X1	0,418	2,392	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,418	2,392	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel independen lebih kecil dari 10 dimana Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bernilai 3,492 dan nilai *tolerance* dari setiap variabel independen lebih besar dari 0,10 dimana nilai keduanya adalah 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2018:120). Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 29.0.2.0, 2024

Secara keseluruhan, scatterplot ini tidak menunjukkan pola yang kuat yang menandakan adanya heteroskedastisitas yang parah. Asumsi heteroskedastisitas terlihat cukup terpenuhi. Meskipun secara umum sebaran terlihat acak, ada sedikit indikasi bahwa sebaran residual mungkin menyempit di tengah dan melebar di kedua ujung. Ini bisa menunjukkan adanya sedikit heteroskedastisitas, namun tingkatnya tampaknya tidak signifikan.

Uji T (Uji Simultan), menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan Ghazali (2017:56). Uji t dapat dilakukan salah satunya dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.846	2.472		5.197	<.001
1 Kepemimpinan	.141	.107	.232	1.314	.195
Motivasi Kerja	.345	.051	.403	2.282	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 29.0.2.0, 2024

Hasil nilai statistik uji t Kepemimpinan = 1.314 yang berarti Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Serta nilai sig (p-value) Kinerja = 0,195 berdasarkan kriteria pengujian nilai sig (p-value) Kepemimpinan 0,195 > 0,05 maka Ho ditolak artinya bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji t untuk Motivasi Kerja didapat nilai statistik uji t Motivasi Kerja = 2.282 yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dan nilai sig (p-value) Motivasi Kerja = 0,027 berdasarkan kriteria pengujian nilai sig (p-value) Motivasi Kerja 0,027 < 0,05 maka Ho diterima artinya bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji F (Uji Parsial), digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y). Sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.573	2	68.286	13.759	<0.001 ^b
Residual	243.197	49	4.963		
Total	379.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kinerja

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) pada penelitian ini menunjukkan nilai F sebesar 13,759 dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar <0.001. Hasil ini menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Dibuatnya penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang terjadi. Salah satunya adalah kurangnya responden yang ada dimana hanya memakai 50 responden dan hanya terdapat dalam satu wilayah yaitu di Ujungberung saja. Sehingga dirasa masih belum mendapatkan hasil yang maksimal dan memuaskan. Sarana yang dipakai hanya melalui *Gform* dikarenakan adanya keterbatasan waktu dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga tidak ada pembicaraan mendalam dengan responden/narasumber untuk pertanyaan yang diberikan dari kuesioner penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPU di Wilayah Ujungberung. Berdasarkan hasil pengujian bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan KPU wilayah Ujungberung sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan KPU wilayah Ujungberung. Namun secara simultan baik Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di KPU Wilayah Ujungberung.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dari pegawai di lingkungan KPU khususnya di wilayah Ujungberung maka Kepemimpinan harus dilakukan bersamaan dengan adanya Motivasi Kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karena jika hanya terdapat peran pemimpin tetapi tidak ada motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, maka kinerja yang maksimal tidak akan terjadi.

Saran

Peran pemimpin di setiap organisasi sangat penting dan berperan besar untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik, diharapkan pada KPU di Wilayah Ujungberung dapat meningkatkan kepemimpinan sehingga secara individu dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, di penelitian selanjutnya diharapkan adanya batas waktu yang lebih banyak sehingga peneliti dapat melakukan penelitian baik secara kuesioner maupun wawancara dengan lebih maksimal sehingga responden yang didapat juga lebih banyak.

Daftar Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Khair, Hazmanan. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 69-88.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka
- Munajat, Jajat. Rukmansyah, E., T. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Edisi, Cetakan pertama (2021). Penerbitan, Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani (2021).
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 213-223.
- Simarmata, et al. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Penyelenggara Pemilihan Umum