

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BENGKULU**

Yongky Aldo Setiawan<sup>(1)</sup> Marliza Ade Fitri<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[yongaldosetiawan@gmail.com](mailto:yongaldosetiawan@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims 1) to determine the effect of leadership style on the performance of the Bengkulu City Civil Service Police Unit. 2) To determine the effect of work motivation on the performance of the Civil Service Police Unit employees of Bengkulu City. 3) To find out the effect of leadership style and work motivation on the performance of Bengkulu City Civil Service Police Unit employees. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees of the Bengkulu City Civil Service Police Unit totaling 60 employees, the following conclusions can be drawn: 1) There is an influence of leadership (X1) on employee performance (Y) Bengkulu City Civil Service Police. 2) There is an influence of motivation (X2) on employee performance (Y) Bengkulu Civil Service Police Bengkulu City 3) There is a joint influence of leadership, work motivation and work discipline on the performance of Bengkulu Civil Service Police officers in Bengkulu City.

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Performance

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Kepemimpinan merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian pegawai terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja pegawai. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap pemimpin memiliki cara, gaya, ataupun tipe yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, dalam memimpin suatu organisasi dan perusahaan. Dimana perilaku seorang pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar dapat menjadi seorang pemimpin yang baik.

Menurut (Nawawi, 2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut (Safitri, 2018) motivasi merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan motivasinya. Suatu informasi tentang motivasi organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengetahui apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang motivasi dalam organisasinya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Agus Sulaimandi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu Yaitu salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pegawai adalah penurunan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan banyak pekerjaan dari pegawai yang tidak terselesaikan dengan baik, terdapat pegawai yang telat dalam bekerja lama dalam penginputan data. Penurunan motivasi kerja juga dilamainya oleh pegawai. Terjadinya penurunan motivasi kerja ini karena beberapa hal terutama mengenai kepemimpinan, pegawai merasa bahwa komunikasi pegawai dengan atasan yang kurang baik sehingga pegawai terkadang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan, pegawai yang memiliki komunikasi kurang terjaga antar sesama dapat membuat team tidak kompak.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu”.

## **METODE**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan hal yang penting untuk diketahui. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian (Dessler, 2017). Sedangkan menurut (Dessler, 2017) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu berjumlah 246 orang pegawai.

### **Sampel**

Sampel menurut (Dessler, 2017) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pemilihan sampel adalah total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Maka peneliti sampel berjumlah 60 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. Sampel

diambil 25% dari jumlah populasi dimana 25% dari 246 adalah 61,50 kemudian sampel dibulatkan menjadi 60 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan disini meliputi 2 macam diantaranya yaitu:

### Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

### Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Dessler, 2017). Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiappertanyaan dalam kuisisioner yang disebarkan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu:

Tabel 1.

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternative Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

## Teknik Analisis Data

### Analisis Deskripsi

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam

penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 16*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain adalah kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

Adapun analisis statistika deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagiorang yang membacanya. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (mean), jumlah (sum) simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan maximum dan sebagainya.

Uji yang digunakan adalah uji rata-rata menggunakan rumus (Sugiyono, 2013:143):  $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$

Keterangan:

X = Angka rata-rata

N = Jumlah responden

$\Sigma$  = Nilai responden

Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diletakkan kerentang skala yang mempertimbangkan informasi interval penilaian sebagai berikut (Sugiyono, 2013:143):

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (Nilai tertinggi-Nilai terendah)

K = Jumlah Kategori

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat ditentukan penilaian persepsi responden terhadap variabel-variabel penilaian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Kriteria Tanggapan Responden**

Interval	Kategori Penilaian
1.00-1.79	Sangat kurang baik
1.80-2.59	Kurang baik
2.60-3.39	Cukup baik
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat baik

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap yaitu:

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah (Ferdinand, 2016:54):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien arah regresi

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi

e : *error*

### **Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual/parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara individu terhadap variabel dependen (Dessler, 2017). Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi

$B_1$  = Koefisien regresi variabel

$sB_1$  = Standar error  $B_1$

Kriteria Pengujian :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima bila  $sig > \alpha = 0,05$ . Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak bila  $sig < \alpha = 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen  $X_i$  secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut (Ferdinand, 2016: 52). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono: 2013: 154) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

$r^2$  = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Apabila perhitungan dilakukan dengan software SPSS, kesimpulannya adalah:

- 1) Nilai Sig.  $< \alpha$  tolak  $H_0$ .
- 2) Nilai Sig.  $\geq \alpha$   $H_0$  tidak ditolak.

## HASIL

### Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan

Adapun persepsi responden tentang kepemimpinan didapatkan dari hasil kuesioner nilai rata-rata untuk nilai tertinggi yaitu 3,70 dengan kriteria baik. Adapun nilai terendah dari tanggapan responden tentang kepemimpinan adalah kuesioner nomor 4 yaitu Meningkatkan prestasi karyawan dengan memberikan perhatian terhadap waktu kerja karyawan.

### Persepsi responden terhadap motivasi kerja

Adapun persepsi responden tentang motivasi kerja dari hasil kuesioner nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,90 dengan kriteria baik. Nilai terendah dari tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah kuesioner nomor 1 yaitu Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan karena saya benar-benar memahami pekerjaan saya.

### Persepsi responden terhadap kinerja pegawai

Adapun persepsi responden tentang kinerja pegawai dari hasil pengisian kuesioner nilai rata-rata untuk variabel kinerja pegawai sebesar 3,8 dengan kriteria baik. Nilai terendah dari tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah

kuesioner nomor 1 yaitu pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi.

**Tabel 3.**  
**Kriteria Penilaian Tanggapan Responden**

Interval Penilaian	Kategori Penilaian
4,21 - 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
1,81 – 2,60	Kurang baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Sugiyono, 2013

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda menggunakan software SPSS, dimana hasil pengujian statistik ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.637	4.090		2.112	.040		
X1	.919	.169	.706	5.457	.000	.720	1.388
X2	.309	.186	.214	4.666	.002	.734	1.363

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,637 + 0,919X_1 + 0,309 X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 8,637. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel Kepemimpinan, motivasi kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 8,637
2. Nilai koefisien variabel ( $X_1$ ). Bernilai positif yaitu 0,919 artinya apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,919 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel ( $X_2$ ) 0,309. Bernilai positif yaitu 0,309 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan nilainya konstan.

## Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 5.**  
**Hasil Ujikoefisien Determinasi (R Square)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.508	2.500	2.332

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Bedasarkan uji hasil koefisien determinasi, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,508

$Kd = 0.508.100\%$

$Kd = 50,8\%$

Dari tabel di atas menunjukan bahwa nilai koefisien diterminasi  $R^2=0.508$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 50,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial ( Uji t )

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Parsial ( Uji t )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.637	4.090		2.112	.040		
	X1	.919	.169	.706	5.457	.000	.720	1.388
	X2	.309	.186	.214	4.666	.002	.734	1.363

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Polisi Pamong Praja Bengkulu dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel} (5,457 > 1,68957)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Polisi Pamong Praja Bengkulu dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel} (4,666 > 1,68957)$  dengan demikian  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

### Uji Simultan ( Uji F )

Uji simultan ( uji f ) dilakukan menggunakan SPSS 16 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ .berikut adalah hasil uji simultan (uji f).

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Simultan ( Uji F )**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.955	3	66.318	10.611	.000 <sup>a</sup>
	Residual	318.754	51	6.250		
	Total	517.709	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{sig}$  adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,611 > 2,90$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Bengkulu.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu**

Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel Kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Thoha (2010: 42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2017: 432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap pemimpin memiliki cara, gaya, ataupun tipe yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, dalam memimpin suatu organisasi dan perusahaan. Dimana perilaku seorang pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar dapat menjadi seorang pemimpin yang baik. Menurut Nawawi (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu**

Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variable motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja

biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam) (Dessler, 2017).

Menurut (Dessler, 2017) motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Dessler, 2017). Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desak yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah "pengertian mendalam tentang manusia".

Penelitian ini didukung oleh : Kristianti, Lily Setyawati, et al. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1.1 (2021):. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Polisi Pamong Praja Bengkulu Kota Bengkulu artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Polisi Pamong Praja Bengkulu Kota Bengkulu artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
3. Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Bengkulu Kota Bengkulu artinya semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Administrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Rafflesia*, 2 (2).

- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Alhusaini, A, Kristiawan, M & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4)
- Bass, B, M & Avolio, (2013). *Transformational Leadership and Organizational Culture*, Public Administration Quarterly
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. in *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ferdinand, Agustine. 2016. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro
- Fitri, M.A. and Artanti, N.D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), pp. 154–162.
- Fitri, M.A., Herwan, M.D.K. and Putri, I.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), pp. 329–342.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Ilyas, Wirawan dan Waluyo. (2013). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdram) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. PT BPFE.
- Mulyana, Deddy. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Arif. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI PRESS.
- Nawawi. (2012). Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan PT Berau Coal Kabupaten Berau. *Eksis Riset*. 2001-2181
- Noermijati, N. (2018). The Role Of Motivation In Mediating Effect Of Expectation To Attitude. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3), 412-421.
- NS.Kasiati & Ni Wayan Dwi Rosmalawati. 2016. *Kepercayaan Dasar Manusia* . Jakarta : Kemenkes RI
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Onsardi, O., Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.

- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Parinussa, A. F. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol : 1 (1)
- Robbins, Stephen P dan Mary, Coulter. 2017. Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198-202
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sanjaya, M.D. and Fitri, M.A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT HONORER PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH REJANG LEBONG. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(2), pp. 232–243.
- Setiadi, Y.W. and Fitri, M.A. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Wisatawan Mengunjungi Obyek Wisata Pantai Panjang Kota Bengkulu', *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2).
- Setiawan, F. & Dewi, A, S, K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Setiawan, K, C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sjafri, Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Stone, G, A et al (2014). Transformasional Versus Servant Leadership A. Difference in Leader Focus. *The Leadership & Organization Defelopment*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Syamsul, Arifin. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra. Wacana Media

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Thoha Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media
- Veithzal, Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.