

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TAPANULI TENGAH

¹Binsar Joe Fanny Manurung, ²Ilham, ³Rizky Ramadhan, ⁴Chandra Tua Sitomorang, ⁵Rina Akhriati
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹*binsarjoe.fanny@gmail.com*, ²*ilham.mm@gmail.com*, ³*risky.ramadhan@gmail.com*, ⁴*chandratua.stmrg@gmail.com*,
⁵*rina.akhriati@gmail.com*

ABSTRACT

Problem of this study how influence of job motivation on performance. How influence of leadership on performance. How influence of work attitude on performance. How influence job motivation, leadership and work attitude on performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of job motivation on performance. Determine and analyze the effect of leadership on performance. Determine and analyze the effect of work attitude on performance. Determine and analyze the effect of job motivation, leadership and work attitude on performance. Sample in the study is 48 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate job motivation variable has a positive and significant effect on performance. Leadership variable has a positive and significant effect on performance. Work attitude variable has a positive and significant effect on performance. Job motivation, leadership and work attitude variable has a positive and significant effect on performance.

Keywords : *Job motivation, Transformational, Work attitude, Performance.*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.*

Kata kunci : *Motivasi kerja, Kepemimpinan, Sikap kerja, Kinerja*

1. Pendahuluan

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan maka Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah harus mempunyai pegawai yang terampil, cekatan, jujur, inovatif, kreatif dalam bekerja. Kinerja didefinisikan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang

secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai, dengan indikatornya kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama, Hasibuan (2013:44).

Masalah kinerja pegawai dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai fenomena masalah yang hampir sama yang dihadapi oleh instansi pemerintah di Indonesia. Penulis mengambil gambaran umum tentang

fenomena masalah kinerja ASN menurut Ivan Taufiza (2014), Pemerintah selama ini kesulitan menggenjot kinerja ASN guna menyediakan layanan publik terbaik akibat menghadapi ketidakseimbangan dalam 3 (tiga) masalah utama, pertama adalah ketidakseimbangan keahlian atau kombinasi keahlian (*skill-mix*), yakni tingkat pelatihan dan pengembangan ASN tidak sesuai antar dengan keahlian yang dibutuhkan oleh Negara. Ketidakseimbangan *skill-mix* itu menyebabkan keahlian ASN secara umum rendah sehingga kinerja ASN pun menjadi lemah. Kedua, adalah ketidakseimbangan distribusi (*distribution imbalance*), yaitu tidak seimbang secara geografis dan peran institusi manajemen ASN yang terkait. Dia mengatakan proses rekrutmen ASN mayoritas terpusat di kota-kota provinsi, padahal Indonesia merupakan negara kepulauan yang sangat luas. Distribusi yang tidak seimbang juga ditemukan pada tidak meratanya penyediaan fasilitas rekrutmen, pelatihan dan pengembangan ASN. Ketiga, ketidakseimbangan sarana pendukung yaitu kurangnya tenaga instruktur yang berkualitas, aplikasi teknologi yang rendah, kompetensi aparat terkait, jaringan informasi serta jumlah fasilitas yang terbatas. Praktik kerja atau *on-the-job training* untuk mendapatkan keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan juga masih minim.

Untuk mengatasi persoalan tersebut, menurut Ivan diperlukan kebijakan mendasar, seperti alokasi dana anggaran secara lebih adil, untuk tujuan yang terukur dan pembagian kerja yang jelas. Dia menilai harus ada prioritas kepada strategi promosi, manajemen pelatihan, evaluasi kinerja, administrasi finansial dan kontrak kinerja. Salah satu langkah terobosan misalnya dengan pemberian otonomi, wewenang dan insentif kepada pihak swasta dalam pengembangan fasilitas pelatihan dan pengembangan. Selain dari pada itu pemerintah harus berani melakukan reformasi struktur anggaran, untuk skema penghargaan, dan perbaikan remunerasi. Dia mengatakan keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan reformasi manajemen ASN sangat penting.

Pemerintah bersama dengan DPR, perusahaan jasa asuransi, Universitas, serta kelompok profesional secara berkesinambungan perlu menciptakan standar profesi, menjalankan pelatihan berkelanjutan, dan bersama-sama mengembangkan kebijakan dan proses ASN.

Dimana ASN sebagai abdi negara, sering disalahkan tanpa mendapatkan perlindungan yang layak dari pemerintah sendiri. Oleh karena itu, kini saatnya kabinet kerja serius melakukan investasi meningkatkan kemampuan, daya saing dan kesejahteraan ASN.

Berbagai macam hambatan pegawai di instansi pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh instansi dan masyarakat yang memerlukan. Salah satu faktor tersebut adalah motivasi kerja. Teori dari Siagian (2016:77) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi kerja para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian dari Agus Marimin (2011), Milka et.al (2015), Nisyak et.al (2016), Noviansyah (2011), Nuraini Latief (2017) dan Nuraini Latief (2017), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja di tunjukkan pada studi penelitian terdahulu yang dilakukan Anak Agung et.al (2012); dan Raden Yohanes Luhur (2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sikap kerja. Dimana sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak,

masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Hasil penelitian terdahulu dari Chres F.P Laoh et.al (2016), Famella et.al (2015), Fonny Corryda Rahayu (2013), dan Alias et.al (2018), kesemuanya menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian terdahulu dari Rd. Kresna et.al (2017), menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh negatif dan tidak terhadap kinerja. Tidak konsistennya dari penelitian terdahulu tersebut sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan terhadap pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Selain motivasi kerja dan sikap kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, maka kepemimpinan juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, Sudarmanto (2014:133). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Menurut Mangkunegara (2016:55), kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Mamik (2010:88) dalam Apriyanto dan Satrio (2015:33) indikator kepemimpinan dapat diukur melalui orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan. Bukti penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah penelitian dari Apriyanto dan Satrio (2015); Albert Apoi and Hamrila Binti Abdul Latip (2019); Endah

Mujiarsih dan Sutrisno, (2003); Yusuf Musa, Sani Danjuma, Fadele Ayotunde Alaba (2018), dan Munawaroh (2011). Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di tunjukkan pada studi penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyu Budi Priyanto (2016); Weiping Jiang, Xianbo Zhao, Jiangbin Ni (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Permasalahan kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah diantaranya pembagian tugas ke bawahan terkadang masih kurang merata, komunikasi antara atasan dengan bawahan masih perlu perhatian, karena masih ada pegawai yang takut untuk menyampaikan permasalahan yang terkait pada pembagian tugas.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah
- 3) Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah
- 4) Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Ada pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 48 orang. Populasi ini tidak termasuk Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang dan peneliti, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Populasi Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	9
2	Bidang Jalan dan Jembatan	18
3	Bidang Pengairan, Rawa dan Pantai	9
4	Bidang Tata Ruang dan Pengendalian	12
Total		48

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, 2021

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2001:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 48 orang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	9
2	Bidang Jalan dan Jembatan	18
3	Bidang Pengairan, Rawa dan Pantai	9
4	Bidang Tata Ruang dan Pengendalian	12
Total		48

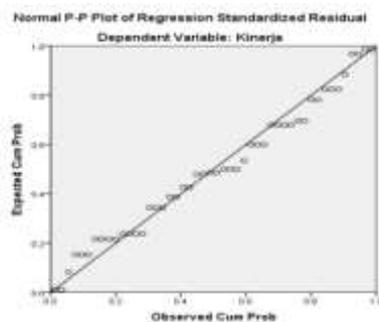
Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, 2021

2.3. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan

distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

2.4. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Duwi Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir

b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka kepemimpinan kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0.752	1.330
Kepemimpinan	0.887	1.128
Sikap kerja	0.816	1.226

Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.752, 0.887, dan 0.816, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.330, 1.128, dan 1.226, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

2.5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Duwi Priyatno (2012:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya $(t-1)$, model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau $DW < -2$

Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$

Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 2 atau $DW > 2$.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.614	23.370	3	44	.000	2.076

Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.076, nilai ini berada pada kisaran $-2 < DW < +2$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

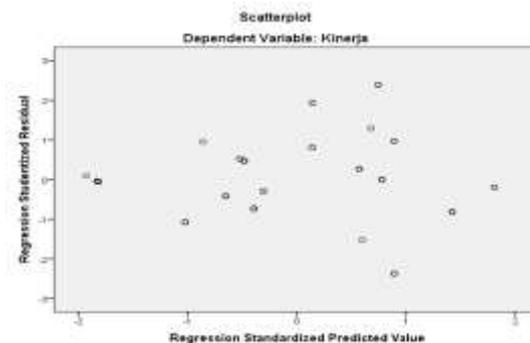
2.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Duwi Priyatno (2012:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan melihat model persamaan regresi berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22.00.

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.413	4.368		1.926	.061
Motivasi kerja	.240	.086	.300	2.777	.008
Kepemimpinan	.330	.072	.453	4.558	.000
Sikap kerja	.257	.086	.311	2.997	.004

Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 8.413 + 0.240X_1 + 0.330X_2 + 0.257X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- 1) Nilai kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 8.413, yang mana nilai dari variabel dari variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja diabaikan.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.240, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0.330, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan

mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

- 4) Nilai koefisien regresi X_3 (sikap kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.257, hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.413	4.368		1.926	.061
Motivasi kerja	.240	.086	.300	2.777	.008

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.777. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.777 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.008 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.300 atau 30%.

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.413	4.368		1.926	.061
Kepemimpinan	.330	.072	.453	4.558	.000

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.558. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.558 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Tabel 8. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.413	4.368		1.926	.061
Sikap kerja	.257	.086	.311	2.997	.004

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.997. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.997 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.004 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 9. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.601	3	81.200	23.370	.000 ^a
	Residual	152.878	44	3.475		
	Total	396.479	47			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23.370. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $48 - 4 = 40$. Dengan

kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.453 atau 45.30%.

d. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.311 atau 31.10%.

e. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-F.

ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.230. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.370 > 3.230$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan

sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

f. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 10.

Model *summary*^b pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.588	1.86400

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.614. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 61.40%, sedangkan sisanya sebesar 38.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterangkan oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja sebesar 61.40%, sedangkan sisanya sebesar 38.60% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti sikap inovatif, kerjasama, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan lain sebagainya.

4. EVALUASI DATA

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011), Milka et.al (2015), Nisyak et.al (2016), Noviansyah (2011), Nuraini Latief (2017) dan Nuraini Latief (2017), semua menyatakan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu dari Anak Agung et.al (2012); dan Raden Yohanes Luhur (2014), yang membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan pada saat ini dalam kategori baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Apriyanto dan Satrio (2015); Albert Apoi and Hamrila Binti Abdul Latip (2019); Endah Mujiarsih dan Sutrisno, (2003); Yusuf Musa, Sani Danjuma, Fadele Ayotunde Alaba (2018), dan Munawaroh (2011) kesemuanya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu dari Wahyu Budi Priyanto (2016); Weiping Jiang, Xianbo Zhao, Jiangbin

Ni (2017), yang membuat kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan pada saat ini dalam kategori baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

c. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Chres F.P Laoh et.al (2016), Famella et.al (2015), Fonny Corryda Rahayu (2013), dan Alias et.al (2018), kesemuanya menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu dari Rd. Kresna et.al (2017), yang membuat kesimpulan bahwa sikap kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa sikap kerja yang berjalan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan pada saat ini dalam kategori baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

d. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah secara keseluruhan pada saat ini dalam kategori baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara bersama-sama.

5. Kesimpulan

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 3) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- 4) Motivasi kerja, kepemimpinan dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Fauziah, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Agus Dwiyanto, (2010), Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Andrew E. Sikula. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung
- Cepi Priatna (2015), Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Davis, Gordon B. (2013), Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Palembang : Maxikom
- Dessler, Garry (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Donni Juni Priansa (2011), Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Handoko T, Hani (2013), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua , BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Luthans, Fred. (2014), Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Marhaeni Fajar (2009), Ilmu komunikasi teori & praktik, Graha Ilmu, Yogyakarta

- Moehariono, (2014), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Morissan (2013), Teori Komunikasi Individu Hingga Massa, Kencana, Jakarta
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pasolong Harbani, (2013), Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Prawirosentono, Suryadi. (2011). Kinerja. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. (2015), Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc
- Sedarmayanti, (2009). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- _____ (2017), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian P. Sondang (2016), Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung Jakarta
- Santoso, Singgih. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono (2014), Metode Penelitian, Erlangga Surabaya
- Sudarmanto (2014), Kinerja dan Kompetensi SDM, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.Sulistio, Budi dan Budi, Waspa Kusuma. (2009), Birokrasi Publik (perspektif Ilmu Administrasi Publik). Bandar Lampung: CV. Badranaya
- Terry, George R. dalam Afifudin (2013), Dasar-dasar Manajemen, (Terjemahan: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung
- Wibowo, (2011), Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulius Eka Agung Saputra (2014), Manajemen Dan Perilaku Organisasi, Graha Ilmu Yogyakarta
- Jurnal :**
- Alias dan Serling Serdang (2018), Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 1 No. 1, Oktober 2018
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Instansi Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Efendy, R., Sjahrudin, H., & Gani, M. (2017). Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara.E-Library STIE YPBUP Bongaya 2016 (2)
- Endah Mujiarsih dan Sutrisno, (2003), Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Extra (extra effort) Pegawai Instansi Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga, dan Kabupaten Semarang di Ungaran. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Edisi September
- Herman Sjaruddin (2019), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai STPP Gowa, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Issue 1 (Agustus 2019)
- Isman Kadar, Syaiful anwar, Widyatmoko, Wiwiek R (2012), Analisis Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Bogor, Jurnal Universitas Pakuan, Downloads/317-914-1-SM.pdf.
- Suparmi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Kota dan Permukiman Kota Semarang. Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen.