The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance in The Civil Service Police Unit of Central Tapanuli Regency

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah

Panuturi Simatupang
Universitas Terbuka

Jalan Cabe Raya, Tangerang Selatan 15437

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership and motivation on employee performance in The Civil Service Police Unit of Central Tapanuli Regency. This research method is a quantitative research with survey technique methods. The population of this research is 300 employees of the Civil Service Police Unit of Central Tapanuli Regency. The sampling technique used the Slovin formula so that the sample in this study amounted to 171 people from the Civil Service Police Unit of Central Tapanuli Regency. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression equation models. The results of this study indicate that the leadership variable partially has a positive and significant effect on employee performance, and motivation partially has a positive and significant effect on employee performance in the Civil Service Police Unit of Central Tapanuli Regency. Leadership and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *leadership, motivation, performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode teknik *survey*. Populasi penelitian ini berjumlah 300 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 171 orang Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Kepemimpinan dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *kepemimpinan, motivasi, kinerja*

*) Corresponding Author: panuturi1976@gmail.com (081361430005)

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral. Menurut Sandy (2015:11), prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan dari pelaksanaan kegiatan dan kebijakan organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi.

Kinerja yang dicapai oleh seseorang merupakan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat dicapai secara optimal jika pimpinan dapat mengarahkan dan menggerakkan bawahan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut Kartono (2018), kepemimpinan adalah kemampuan pribadi seseorang untuk mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat berdasarkan keahlian khusus yang dimilikinya. Sukses atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung dari pimpinannya, karena pimpinan mempunyai gaya masing-masing dalam memengaruhi dan mengarahkan karyawannya. Untuk itu, pemimpin harus memahami karyawannya agar mau bekerja menurut yang diinginkan.

Dalam mengelola suatu organisasi, motivasi kerja merupakan salah satu indikator penilaian proses terhadap suatu kinerja organisasi. Sehingga proses kinerja perlu diperhatikan karena sangat penting dalam menghasilkan produktivitas karyawan karena pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain, karena motivasi dapat mendorong, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Menurut Sunyoto (2012), tujuan pemberian motivasi adalah meningkatkan kreativitas, partisipasi dan produktivitas kerja karyawan, mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mempertahankan kestabilan dan loyalitas. sehingga tercipta suasana hubungan kerja yang baik.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional, terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Dengan peraturan tersebut, maka seharusnya penampilan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) seharusnya sudah berlangsung dengan baik. Namun pada kenyataannya, pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah masih sering dijumpai adanya tindakan-tindakan yang melanggar aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yang dimuat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Disiplin PNS pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah

No.	Uraian	Ketidaksiplinan (%)		
		2016	2017	2018
1	Terlambat datang	20	24	26
2	Keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi	30	35	38
3	Pulang sebelum jam kerja selesai	25	28	30
4	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	15	23	25
5	Melakukan pekerjaan lain pada saat jam kerja	10	12	15

Berdasarkan Tabel 1 Terlihat bahwa dari tahun 2016-2018 terjadi penurunan disiplin pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Kondisi ini sangat berkorelasi dengan penurunan kinerja pegawai seperti pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, pelayanan kepada publik tidak maksimal yang disebabkan oleh faktor-faktor yang telah disebutkan. Selain itu, pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin tersebut, dan pegawai kurang diberikan pelatihan menurut jabatan atau posisi yang diemban oleh pegawai, sehingga pekerjaan yang diberikan kepada pegawai kurang maksimal dikerjakannya. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Natalia & Albert (2017) yang menyatakan kepemimpinan sebagai suatu proses yang memengaruhi suatu kelompok terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok, dan juga bertentangan dengan hasil penelitian Hutaauruk (2015) yang menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain untuk mau melaksanakan tugasnya dengan sukarela, dan senang hati, bukan karena keterpaksaan.

Selain itu, pimpinan juga kurang dapat memotivasi pegawai dalam hal jam kerja yang berlaku dan kurang membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit dikerjakan oleh pegawai. Kondisi tersebut bertentangan dengan teori Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi kepada pegawai adalah: meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan kesejahteraan, moral, kedisiplinan, kepuasan kerja, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik. Motivasi diberikan bertujuan untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja.

Hal tersebut bukannya tidak disadari oleh para karyawan, tetapi karena sudah sering terjadi dalam kuantitas dan kualitas yang tinggi, maka kemudian dianggap sebagai sesuatu yang lumrah dan wajar. Dalam meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah, peran kepemimpinan sangat dibutuhkan, karyawan yang melanggar peraturan dan disiplin yang telah ditetapkan, diberikan sanksi dan hukuman, pegawai yang berprestasi diberikan imbal jasa berdasarkan penilaian kinerja yang obyektif, sehingga karyawan bergairah

dan bersemangat untuk bekerja lebih tinggi.

Selain ketidakdisiplinan pegawai, kinerja pegawai juga mengalami penurunan seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Penurunan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah Periode 2017-2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	
				2017	2018
1	Penertiban Pedagang Kaki Lima	Persentase penertiban pedagang kaki lima	100	84,80	81,90
2	Penertiban Minuman Keras	Persentase penertiban minuman keras	100	87,43	85
3	Penertiban Tempat Asusila	Persentase penertiban tempat asusila	100	85,86	85,45

Tabel 2 menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai, penurunan tersebut disebabkan masyarakat masih ada yang melanggar ketertiban tersebut, meskipun pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah sudah menindaknya secara tegas. Akibat ketidaktertiban masyarakat tersebut, menyebabkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah tetap tidak optimal, seperti yang diamanahkan dalam Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan Daerah dibidang Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dan urusan kebakaran, serta perlindungan masyarakat yang meliputi perumusan kebijakan teknis, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengendalian.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah, maka perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang teratur, tenteram, dan tertib. Penataan kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, misalnya, budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan Satuan Polisi Pamong Praja. Untuk itu, perlu adanya peningkatan SDM bagi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja.

Setiap organisasi selalu mengharapkan para karyawannya mempunyai produktivitas yang tinggi. Namun pada kenyataannya, yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut sering kurang mendapat perhatian dan tidak ada usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan gairah dan semangat kerja para karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan, peran kepemimpinan sangat dibutuhkan. Jenis apa pun gaya kepemimpinan akan memengaruhi cara kerja individu maupun kelompok. Dalam kenyataannya, pimpinan dapat memengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan, kualitas kehidupan dan keamanan, terutama tingkat prestasi organisasi. Dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para karyawan. Maka pemberian motivasi menjadi penting, baik kebutuhan fisiologis, ataupun kebutuhan-kebutuhan lain seperti kebutuhan keselamatan, keamanan, sosial dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hal ini pula sesuai dengan hasil penelitian dari Ariwibowo (2020), *Process Indicator* (proses) adalah ukuran aktivitas, baik dari segi kecepatan, ketepatan, dan tingkat ketepatan kegiatan. Hal-hal yang menjadi tolak ukur dalam hal ini Indikatornya adalah prosedur pelaksanaan dan standar waktu dalam mengawasi penjualan dan transaksi pembelian para nelayan. Indikator keluaran (*output*) merupakan sesuatu yang diharapkan dapat dicapai secara langsung dari suatu aktivitas baik fisik maupun nonfisik.

Demi tercapainya tujuan organisasi, maka karyawan membutuhkannya agar lebih rajin lagi bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi karyawan akan lebih giat bekerja, sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, sehingga cepat menyerah.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat atau karakteristik suatu obyek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif, serta pengujian statistik. Lokasi penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Dalam penelitian ini, populasinya adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 300 orang ASN, tidak termasuk pimpinan. Dan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan Slovin sejumlah 171 orang sebagai sampel pada Satuan Polisi Pamong Praja Tapanuli Tengah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel diambil dengan rancangan sampel *nonprobabilitas*. Dengan teknik pengambilan *accidental sampling*.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 0,05, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat, yakni dengan meramalkan (menjawab hipotesis) bagaimana keadaan variabel dependen bila dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen. Data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 18.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 3. Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
X1_1	0,805	0,361	Valid
X1_2	0,917	0,361	Valid
X1_3	0,910	0,361	Valid
X1_4	0,910	0,361	Valid
X1_5	0,946	0,361	Valid
X1_6	0,931	0,361	Valid
X1_7	0,851	0,361	Valid
X1_8	0,946	0,361	Valid
Motivasi (X2)			
X2_1	0,916	0,361	Valid
X2_2	0,907	0,361	Valid
X2_3	0,827	0,361	Valid
X2_4	0,867	0,361	Valid
X2_1	0,871	0,361	Valid
X2_2	0,928	0,361	Valid
X2_3	0,952	0,361	Valid
X2_4	0,918	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y_1	0,887	0,361	Valid
Y_2	0,802	0,361	Valid
Y_3	0,805	0,361	Valid
Y_1	0,945	0,361	Valid
Y_2	0,952	0,361	Valid
Y_3	0,890	0,361	Valid
Y_1	0,938	0,361	Valid
Y_2	0,952	0,361	Valid

Uji validitas dilakukan pada 30 orang Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah di luar sampel penelitian dengan $n = 30$; $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ dan pada $\alpha = 0,05$ diperoleh r tabel = 0,361. Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai r hitung dari 8 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1) adalah lebih besar dari 0,361, nilai r hitung dari 8 butir pernyataan pada variabel Motivasi (X2) adalah lebih besar dari 0,361, dan nilai r hitung dari 8 butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah lebih besar dari 0,361. Dengan demikian seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item (n)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,963 > 0,7	8	Reliabel
Motivasi (X2)	0,962 > 0,7	8	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,962 > 0,7	8	Reliabel

Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada 24 item lebih besar dari 0,7, maka keseluruhan angket kuesioner bersifat reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Tapanuli Tengah. Adapun hasil koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Sig.
	B	t		
(Constant)	1.342	0.444		.658
Kepemimpinan	.214	3.452		.001
Motivasi	.728	6.919		.000

Berdasarkan Tabel 5., maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,342 + 0,214X_1 + 0,728X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi nilai konstanta (β_0) sebesar 1,342 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, dan Motivasi dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja Pegawai. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 1,342 satuan.

Nilai koefisien regresi dari Kepemimpinan (β_1) sebesar 0,214 > 0, yakni bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan 1 skor per item, maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,214 skor per item, demikian sebaliknya.

Nilai koefisien regresi dari Motivasi (β_2) sebesar 0,728 > 0 yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan 1 skor per item Motivasi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,728 skor per item, demikian sebaliknya.

Tabel 6. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients			Sig.
	B	t		
(Constant)	1.342	0.444		.658
Kepemimpinan	.214	3.452		.001
Motivasi	.728	6.919		.000

Dengan (n) = 171, jumlah parameter (k) = 3, $df = (n-k) = 171 - 3 = 168$, maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh $t_{tabel} = 1,974$, sehingga nilai koefisien regresi dari Kepemimpinan (β_1) = 0,214 > 0, dengan $t_{hitung} (3,452) > t_{tabel} (1,974)$ dan signifikansi $(0,042) < \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan 1 skor per item kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai 0,214 skor per item, demikian sebaliknya.

Nilai koefisien regresi dari Motivasi (β_2) = 0,728 > 0 dengan $t_{hitung} (6,919) > t_{tabel} (1,974)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan 1 skor per item Motivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai 0,728 skor per item, demikian sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Exact Sig. (2-tailed)	.065
-----------------------	------

Pada Tabel 7, diketahui nilai *p-value* atau *Exact. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,065 > \alpha (0,05)$, maka dengan demikian data residual berdistribusi normal.

Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji heterokedastisitas Glejser seperti dimuat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi
Kepemimpinan	.320
Motivasi	.096

Dari uji Glejser Tabel 8, diketahui nilai Sig. Glejser pada variabel Kepemimpinan $0,320 > \alpha (0,05)$, dan nilai Sig. Glejser pada variabel Motivasi $0,096 > \alpha (0,05)$. hal ini menunjukkan tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

Pembahasan

Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dalam memengaruhi orang lain, pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri. Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah bersifat otoriter, karena pimpinan harus tegas dalam melaksanakan kepemimpinan, karena sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Paja dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 40 Tahun 2011 Tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, yaitu menciptakan kondisi daerah yang tertib, tenteram, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melaksanakan kegiatannya dengan aman. Kepemimpinan tersebut dikatakan berhasil jika orang yang dipengaruhi mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pimpinan. Meskipun kepemimpinan tersebut dikatakan berhasil, namun belum tentu efektif, karena karyawan sudah melaksanakan tugas yang diberikan, namun karena ini menyangkut ketertiban masyarakat, maka masih ada juga masyarakat yang melakukan pelanggaran yang sama setelah dilakukan penertiban. Menurut Wahyuningsih, Binarsih, dan Istiatin (2013), kepemimpinan dikatakan efektif jika orang yang dipengaruhi dapat menerimanya dengan senang hati, penuh keyakinan, bukannya terpaksa, mau melaksanakan tugasnya dengan sukarela, dan merasa apa yang dikerjakan dianggap sesuai dengan harapannya.

Selain itu, tugas yang diberikan oleh pimpinan Satuan Polisi Pamong Paja adalah membantu tugas Kepala Daerah menurut Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Paja dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 40 Tahun 2011 Tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, yaitu menciptakan kondisi daerah yang tertib, tenteram, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melaksanakan kegiatannya dengan aman. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yusuf (2014) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga perlu diperhatikan dalam mengelola suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam menghasilkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Tugas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah adalah menegakkan penertiban di masyarakat. Penegakkan penertiban yang dilakukan oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sudah optimal, namun karena masih ada masyarakat yang melanggar ketertiban tersebut, membuat hasil kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja tetap kurang maksimal. Hal tersebut membuat pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kurang ter-motivasi dengan pekerjaannya, karena masih banyak masyarakat yang melanggar ketertiban tersebut, karena masyarakat akan melakukan hal sama setelah dilaku-kan penertiban dan hal tersebut dilakukan berulang kali. Motivasi adalah kegiatan yang mendorong, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pemimpin, karena pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Menurut Sunyoto (2012), tujuan pemberian motivasi adalah meningkatkan kreativitas, partisipasi

dan produktivitas kerja karyawan, mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mempertahankan kestabilan dan loyalitas, sehingga tercipta suasana hubungan kerja yang baik. Karyawan memerlukan motivasi untuk lebih rajin lagi bekerja demi tercapainya tujuan organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat bekerja di dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak mempunyai semangat bekerja, dan mudah menyerah. Tingkat kinerja pegawai sangat memengaruhi berhasil tidaknya kinerja organisasi yang telah dicapai, di mana kinerja tersebut diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, yang meliputi: pendapat atau pernyataan yang disampaikan, kuantitas pekerjaan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rizaldi (2017) dan Lengkong, Lemtow (2015) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian sebaliknya. Kepemimpinan dan Motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga melalui penelitian ini, implikasi manajemen Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah dari aspek kepemimpinan sebaiknya, para pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Tapanuli Tengah harus memberikan sanksi yang tegas dalam mengatasi pegawai yang buruk dalam kinerjanya, sehingga tidak terjadi berulang kali kesalahan sama yang dilakukan bawahannya. Sanksi ini bisa dilakukan dengan cara seperti penurunan jabatan atau pemecatan sebagai pegawai, sehingga hal ini bisa menjadi pelajaran bagi pegawai lain yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam aspek motivasi, sebaiknya para pimpinan harus memberikan motivasi dan contoh yang baik kepada bawahannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan beserta insentif bagi karyawan yang berprestasi sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariwibowo, P. (2020). *IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci.* **485** 012001
- Brigham, Eugene F & Houston, Joe. (2006). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J.L. (2011). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses (Edisikedelapan)*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Hutahuruk, H. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga*. Banten : Universitas Terbuka. Tesis
- Inaray, J. C., dkk. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02 Tahun 2016*.
- Lengkong, V. P., Tewal, B., & Lumantow, R. Y. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- M.G., Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*: Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Natalia & Albert. (2017). Resonant Leadership In The Directives of Institutions of Primary Education. *Redhecs-Revista Electronica De Humanidades Educacion Y Comunicacion Social*, 23(12), 36-53.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*: Sage publications.
- Perbup. (2008). Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Tapanuli Tengah. Kabupaten Tapanuli Tengah
- Perbup. (2016). Peraturan Bupati Nomor 23 Tahun 2016 tentang Susunan Nomenklatur SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah. Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Perbup. (2017). Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Perbup. (2017). Peraturan Bupati Nomor 01 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Perda. (2016). Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Permen. (2011). Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 40 Tahun 2011 Tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Jakarta
- PP. (2010). Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta
- Priadana, S. dan Ruswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Eneergi Propinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7 No. 02, Oktober 2013*.
- Putra, I. P. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Best Western Resort Kuta. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata Vol. 13 No. 2, 31 Agustus 2018*.
- Rahmawati, F. (2016). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V, & Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizaldi, M. Yanur. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Lampung.
- Robbins, P., & Aydede, M. (2008). *The Cambridge handbook of situated cognition*: Cambridge University Press.
- Romli. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Rusdi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Noken 3 (1) 48 – 61*.
- Sandy, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating *Tesis*. Universitas Widayatama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sunyoto, M., Fathonah, E.S. (2015). *Manajemen Keuangan untuk Perusahaan*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Supardi, dan Anwar, S. (2002). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: UII Pres.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tambunan, T. S. 2015. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Wahyuningsih, B., dan Istiatin. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, No: 02/Th.VI/Agustus 2012 - Januari 2013.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *DIE, Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Januari 2014, Vol. 10 No. 1, Hal 49 -58.

Vol. 3, No. 1,
April 2021,
pp. 59-67

e-ISSN:

2686-5009

**The Influence
of Leadership
and
Motivation
on Employee
Performance
in The Civil
Service Police
Unit of
Central
Tapanuli
Regency**

P. Simatupang