

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Medan Timur

Dalam upaya memberdayakan Kecamatan dan dalam rangka percepatan otonomi daerah, maka merujuk pada Undang-Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan, disebutkan bahwa Kecamatan adalah salah satu perangkat daerah dalam lingkup pemerintah Kabupaten/Kota yang melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati/walikota untuk menangani urusan Otonomi Daerah.

Kegiatan penilaian kecamatan terbaik bertujuan mengavaluasi kemampuan Camat beserta jajaran melaksanakan tugas serta mengayomi masyarakat. Disamping itu, kegiatan ini juga dapat memberikan motivasi bagi camat beserta jajarannya agar selalu berbenah diri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penilaian kecamatan terbaik dapat juga dianggap sebagai alat pemerintah dalam mengevaluasi kinerja kecamatan sebagaimana diamanatkan dalam peraturan pemerintah RI Nomor 19 tahun 2008. Penilaian Kecamatan terbaik bukan dititik beratkan pada personel seorang camat tetapi lebih kepada keteladanan camat dalam memimpin wilayah dengan melaksanakan tugas di bidang pemerintah, pembangunan, dan kemasyarakatan.

Kecamatan medan timur merupakan salah satu kecamatan Induk Kota Medan, yang terbentuk pada saat dibentuknya Kota Medan sesuai dengan UU Darurat Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-kota Besar, dalam lingkungan daerah Provinsi Sumatera Utara. Pada tahun 1992 sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 1992 tentang pembentukan 18 (delapan belas) Kecamatan di wilayah Kabupaten-kabupaten daerah Tk. II

Simalungun, Dairi, Tapanuli Selatan, Karo, Tapanuli Tengah, Nias, Langkat, dan wilayah Kotamadya Daerah Tk. II Medan dalam wilayah Provinsi Daerah Tk. I Sumatera Utara, Kecamatan Medan Timur dimekarkan menjadi 2 (dua) yaitu Kecamatan Medan Timur dengan 11 (sebelas) Kelurahan dan Kecamatan Medan Perjuangan dengan 9 (sembilan) Kelurahan.

Pusat pemerintah Kecamatan Medan Timur terletak dijalan HM said No. 1 Kelurahan Gaharu berada diareal tanah seluas 1400 m² yang memiliki fasilitas 1 (satu) unit gedung kantor, 1 (satu) unit rumah dinas dan 1 (satu) unit aula dengan luas 100 m². Kecamatan Medan Timur merupakan salah satu kawasan inti Perkantoran yang masing-masing berbatas dengan

- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kecamatan Medan Deli.
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kecamatan Medan Kota.
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kecamatan Medan Tembung, Kecamatan Medan Perjuangan.
- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kecamatan Medan Barat.

Adapun Luas wilayah Kecamatan Medan Timur adalah 7,82 km² dimana kelurahan Pulo Brayen Bengkel Baru yang memiliki wilayah luas yaitu 1,17 km² dengan rincian luas masing-masing kelurahan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut;

Tabel 4.1
Luas Wilayah Kecamatan Medan Timur

No	Kelurahan	Luas Km	Jumlah Lingkungan
1	Gang Buntu	0,40	11
2	Sidodadi	0,46	11
3	Durian	0,54	12
4	Gaharu	0,52	12
5	Glugur darat I	0,79	13
6	Glugur darat II	0,76	12
7	Pulo brayan darat I	0,75	14
8	Pulo brayan darat II	0,88	15
9	Pulo brayan bengkel	1,06	11
10	Pulo brayan bengkel baru	1,17	12
11	Perintis	0,49	5
	Jumlah	7,82	128

Sumber data profil kecamatan tahun 2018

4.1.2 VISI dan MISI

Visi : “Pelayanan dan pemberdayaan masyarakat yang profesional, akuntabel, dan transparan di Kecamatan Medan Timur”.

Adapun misi yang akan diwujudkan oleh Kecamatan Medan Timur adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- 2) Peningkatan partisipatif masyarakat dalam mensukseskan program-program pembangunan yang telah direncanakan dan ditetapkan dengan tetap mengedepankan asas pemberdayaan serta kemandirian.
- 3) Menciptakan pemerintah yang bersih, efektif, dan efisien.

Dengan terwujudnya Misi Kecamatan Medan Timur telah mendukung kemajuan dan kemakmuran Medan Kota Metropolitan dengan Motto Kota Medan yaitu:

“Hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih cerah dari hari ini”.

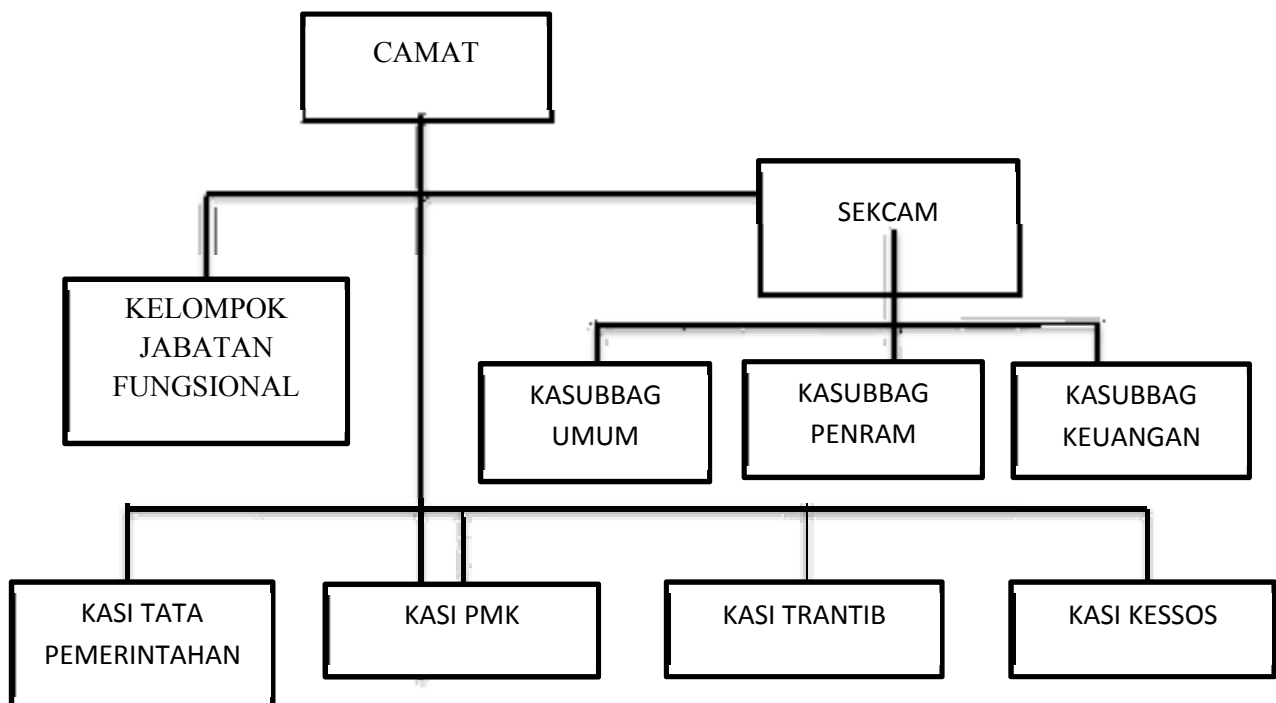
Dalam melaksanakan tugas pemerintah kecamatan tidak terlepas dari unsur Forum Koordinasi Pimpinan Kecamatan (FKPK), instansi dan lintas sektoral yaitu:

- 1) Koramil 02 Medan Timur
- 2) Kapolsekta Medan Timur
- 3) Puskesmas Kecamatan Medan Timur
- 4) KUPT Dinas Pendidikan Kecamatan Medan Timur
- 5) KUPT Dinas Pendapatan Kecamatan Medan Timur
- 6) KUA Kecamatan Medan Timur
- 7) PPLKB Kecamatan Medan Timur
- 8) Mantis Kecamatan Medan Timur
- 9) PPL Pertanian Kecamatan Medan Timur
- 10) UPT Bina Marga Kecamatan Medan Timur

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan roda pemerintah di Kecamatan, Camat di bantu 1 (satu) orang Sekretaris Camat, 4 (empat) orang Kepala Seksi dan 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian beserta Staf Kecamatan dan memiliki 11 (sebelas) orang Lurah.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kecamatan Medan Timur



Sumber data profil kecamatan tahun 2019

Dalam melaksanakan kegiatan, segala pekerjaan di distribusikan kepada kepala seksi berdasarkan Tupoksi masing-masing. Kepala seksi bertanggung jawab kepada Camat, untuk mendukung kegiatan sekretaris camat mengkoordinir 3 kepala Sub bagian yaitu Kasubbag Umum, Kasubbag keuangan, dan kasubbag perencanaan.

Surat masuk dan keluar melalui Kasubbag Pelayanan Umum, dari Kasubbag Pelayanan Umum, surat tersebut disampaikan/dosposisi kepada seksi

sesuai bidangnya. Camat selaku kepala SKPD mengorganisir kelurahan dan bertanggung jawab atas kegiatan tersebut.

4.1.4 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada Kantor Camat Medan Timur. Maka dalam penyebaran kuesioner didapat sebuah gambaran umum karakteristik responden berdasarkan usia, tingkat pendidikan dan golongan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30	6	20
31-40	11	36,66
41-50	8	26,66
51-60	5	16,66
Jumlah	30	100%

Sumber data profil kecamatan tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat responden berdasarkan usia terlihat bahwa usia paling dominan adalah usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 36,66%, responden usia 21-30 tahun berjumlah 6 orang (20%), responden usia 41-50 tahun berjumlah 8 orang (26,66%), dan responden usia paling sedikit adalah 51-60 tahun berjumlah 5 orang (16,66%)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase(%)
SMA sederajat	5	16,66
D3	10	33,33
S1	11	36,66
S2	4	13,33
Jumlah	30	100%

Sumber data profil kecamatan tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat bahwa komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling mendominasi adalah S1 sebanyak 11 orang dengan persentase 36,66 %, dan SMA sederajat sebanyak 5 orang (16,66%), D3 berjumlah 10 orang (33,33%), dan S2 berjumlah 4 orang (13,33%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan

Golongan	Jumlah (orang)	Persentase(%)
I	2	6,66
II	8	26,66
III	17	56,66
IV	2	6,66
Jumlah	30	100%

Sumber data profil kecamatan tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa komposisi responden berdasarkan golongan terlihat bahwa golongan I hanya sekitar 6,66%, golongan II sekitar 26,66%, golongan III sekitar 56,66%, dan golongan IV sekitar 6,66%.

4.2 Distribusi Responden

Distribusi responden ini bertujuan untuk melihat frekuensi dan persentase jawaban yang dipilih responden atas setiap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Berikut ini merupakan tabel dekskripsi hasil penelitian:

Tabel 4.5

Responden Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	Saya sering diberi tugas dan tanggung jawab yang besar oleh atasan.	15	50	5	16,6	5	16,6	4	13,3	1	3,3

2	Atasan sering memuji hasil pekerjaan saya.	10	33,3	5	16,6	10	33,3	4	13,3	1	3,3
3	Saya merasa pimpinan beribawa dalam memimpin para bawahannya.	20	66,6	4	13,3	2	6,66	3	10	1	3,3
4	Saya merasa pimpinan berusaha untuk mendapatkan informasi-informasi penting bagi proses penyelesaian pekerjaan.	15	50	10	33,3	3	10	1	3,3	1	3,3
5	Saya merasa pimpinan berusaha untuk mendapatkan informasi-informasi dalam proses penyelesaian pekerjaan.	15	50	10	33,3	3	10	1	3,3	1	3,3
6	Saya merasa pimpinan bersedia meminta saran dari bawahannya.	16	53,3	6	20	4	13,3	3	10	1	3,3

7	Saya merasa pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan penghargaan.	20	66,6	7	23,3	2	6,6	1	3,3	0	0
---	--	----	------	---	------	---	-----	---	-----	---	---

Sumber : hasil pengolahan data (2019)

Berdasarkan tabel 4.5. diatas dapat dilihat bahwa tanggapan atas pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan yang telah diberikan kepada para pegawai di Kantor Camat Medan Timur Provinsi Sumatera Utara frekuensi jawaban Setuju (S) sangat besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Tabel 4.6
Responden Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
1	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya	12	40	8	26,6	5	16,6	4	13,3	1	3,3
2	Karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya yang terkait dengan tugas-tugas kerja	15	50	5	16,6	5	16,6	5	16,6	0	0
3	Saudara memiliki hubungan yang baik	15	50	10	33,3	2	6,6	3	10	0	0

	dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan										
4	Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan	17	56,6	10	33,3	2	6,6	1	3,3	0	0
5	Dengan jabatan yang dimiliki, karyawan dapat lebih dihormati oleh rekan kerja kantor	21	70%	5	16,6	4	13,3	0	0	0	0
6	Jabatan yang diraih karyawan dapat menambah semangat dalam bekerja	20	66,6	7	23,3	1	3,3	1	3,3	1	3,3

Sumber : hasil pengolahan data (2019)

Berdasarkan tabel 4.6. diatas dapat dilihat bahwa tanggapan atas pernyataan kuesioner variabel motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai di Kantor Camat Medan Timur Provinsi Sumatera Utara frekuensi jawaban Setujuh (S) sangat besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Tabel 4.7

Responden Variabel Kinerja

No	PERNYATAAN	Jawaban Responden									
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
1	Selama ini pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi target yang di tetapkan oleh pimpinan.	10	33,3	10	33,3	5	16,6	3	10	2	3,3
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan	20	66,6	5	16,6	2	6,6	3	10	0	0

	cepat dan hasil yang diharapkan.										
3	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan/organisasi.	10	33,3	10	33,3	5	16,6	3	10	2	6,6
4	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	25	83,3	4	13,3	1	3,3	0	0	0	0
5	Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi	28	93,3	2	6,6	0	0	0	0	0	0
6	Saya selalu tepat waktu datang ke kantor.	25	83,3	2	6,6	1	3,3	1	3,3	1	3,3
7	Saya bangga karena bisa bekerja, dapat bekerja sama dengan rekan-rekan kerja sekarang ini.	20	66,6	5	16,6	1	3,3	3	10	1	3,3
8	Selama ini, pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri dalam bekerja.	26	86,6	2	6,6	1	3,3	1	3,3	0	0

Sumber : hasil pengolahan data (2019)

Berdasarkan tabel 4.7. diatas dapat dilihat bahwa tanggapan atas pernyataan kuesioner variabel kinerja pegawai yang telah diberikan kepada para pegawai di Kantor Camat Medan Timur Provinsi Sumatera Utara frekuensi jawaban Setujuh (S) sangat besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Deskripsi atas Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
X1_1	3.83	1.05
X1_2	3.56	1.07
X1_3	3.93	0.73
X1_4	3.46	1.04
X1_5	3.80	0.71
Rata-rata		

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata titik tengah adalah 3.91 dengan nilai standar deviasi 0.87. Jumlah butir pernyataan untuk variabel iklan terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3,4 dan 5.

4.3.2 Deskripsi atas Variabel Motivasi

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Motivasi

Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
X2_1	3.26	0.90
X2_2	3.33	0.71
X2_3	3.90	0.6
X2_4	2.86	0.86
X2_5	3.90	0.75
Rata-rata		

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata titik tengah adalah 3.92 dengan nilai standar deviasi 0.84. Jumlah butir pernyataan untuk variabel persepsi harga terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3,4 dan 5.

4.3.3 Deskripsi atas Variabel Kinerja

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kinerja

Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
Y_1	3.83	1.05
Y_2	3.56	1.07
Y_3	3.93	0.73
Y_4	3.46	1.04
Y_5	3.80	0.71
Y_6	3.70	0.87
Y_7	3.46	1.04
Rata-rata		

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata titik tengah adalah 3.72 dengan nilai standar deviasi 0.91. Jumlah butir pernyataan untuk variabel keputusan pembelian terdiri dari 7 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3,4 dan 5.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian ini, validitas diketahui dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel yang dimana nilai r hitung akan diketahui dari *output item-total statistic* pada kolom *correlated item-total correlation*, sedangkan nilai r tabel akan diambil dengan menggunakan dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ sehingga df untuk penelitian ini dengan sampel 30 adalah 28 dengan taraf signifikansi 0,05, maka dapat dilihat r tabel sebesar 0,361. Dasar pengambilan untuk menguji validitas kuesioner pada penelitian ini adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Correlated Item Total Correltion</i>	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan X₁			
X1_1	0.684	0.361	Valid
X1_2	0.739	0.361	Valid
X1_3	0.690	0.361	Valid
X1_4	0.667	0.361	Valid
X1_5	0.750	0.361	Valid
Motivasi X₂			
X2_1	0.761	0.361	Valid
X2_2	0.709	0.361	Valid
X2_3	0.577	0.361	Valid
X2_4	0.731	0.361	Valid

X2_5	0.639	0.361	Valid
Kinerja Pegawai Y			
Y_1	0.634	0.361	Valid
Y_2	0.680	0.361	Valid
Y_3	0.622	0.361	Valid
Y_4	0.775	0.361	Valid
Y_5	0.698	0.361	Valid
Y_6	0.649	0.361	Valid
Y_7	0.775	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Dengan melihat hasil regresi terhadap variabel X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Motivasi), serta variabel Y (Kinerja Pegawai) pada tabel diatas hasil pengujian validitas menyatakan bahwa hasil regresi terhadap variabel X_1 , X_2 dan Y lebih besara dari nilai r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1, X_2 dan Y dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yaitu dengan cara menghitung *cronbach's alpha* untuk setiap variabel yang diukur yang dimana syarat pengambilan keputusan akan dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan X₁			
X1_1	0,707	0,60	Reliabel
X1_2	0,675	0,60	Reliabel
X1_3	0,676	0,60	Reliabel
X1_4	0,715	0,60	Reliabel
X1_5	0,652	0,60	Reliabel
Motivasi X₂			
X2_1	0,640	0,60	Reliabel
X2_2	0,650	0,60	Reliabel
X2_3	0,706	0,60	Reliabel
X2_4	0,653	0,60	Reliabel
X2_5	0,691	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai Y			
Y_1	0,805	0,60	Reliabel
Y_2	0,795	0,60	Reliabel
Y_3	0,796	0,60	Reliabel
Y_4	0,768	0,60	Reliabel
Y_5	0,784	0,60	Reliabel
Y_6	0,794	0,60	Reliabel
Y_7	0,768	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Dilihat dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat regresi pada variabel X₁, X₂ dan Y, hasil pengujian reliabilitas untuk dapat melihat keandalan dari setiap variabel,

menyatakan bahwa hasil regresi dengan memperhatikan nilai regresi cronbach alpha terhadap variabel Y, X lebih besar dari nilai kriteria cronbach alpha. Maka variabel X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Motivasi), dan Y yaitu (Kinerja Pegawai) dinyatakan reliabel.

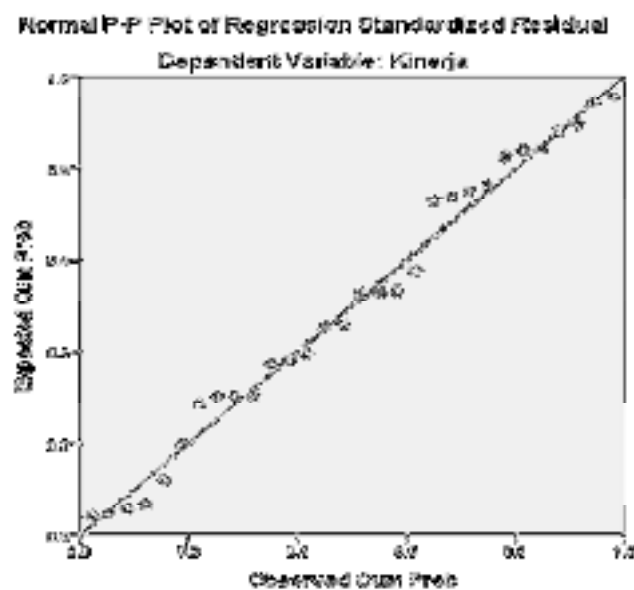
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas mempunyai tujuan yaitu untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Adapun pengujian normalitas yang dapat dilakukan dengan *probability plot*.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Berdasarkan hasil uji grafik p-plot maka diketahui bahwa data cenderung lurus dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat diketahui bahwa data

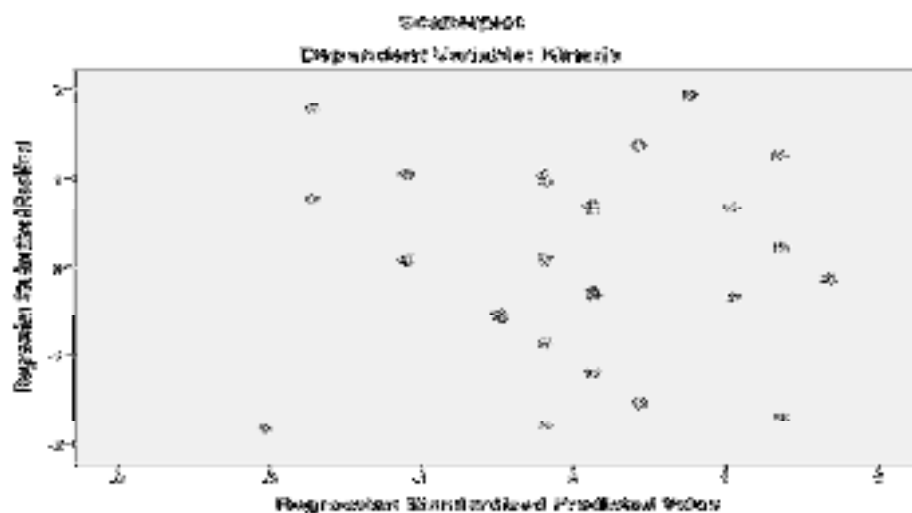
berdistribusi normal dan mendekati garis regresi diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.3

Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Berdasarkan gambar hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi pelanggaran terhadap heteroskedastisitas.

4.6 Persamaan Regresi linear Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.752	1.612		.467	.644
	Kepemimpinan	1.357	.065	.973	20.765	.000
	Motivasi	-.014	.079	-.008	-.172	.865

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

$$Y=0,752 +1,357X_1-0,014X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin ditingkatkan motivasi maka kinerja pegawai semakin turun. Dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan karena koefisien regresi kepemimpinan lebih besar dari koefisien motivasi.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan t tabel dengan t hitung. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$: Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Provinsi Sumatera Utara.

$H_1 : b_1 \neq 0$: Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengambilan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya (X_1) maupun (X_2) berpengaruh signifikan (Y).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya (X_1) maupun (X_2) tidak berpengaruh signifikan (Y).

Tabel 4.14

Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.752	1.612		.467	.644
Kepemimpinan	1.357	.065	.973	20.765	.000
Motivasi	-.014	.079	-.008	-.172	.865

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena sig kepemimpinan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan.

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$: Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Provinsi Sumatera Utara.

$H_1 : b_1 \neq 0$: Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 5\%$

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 5\%$

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.912	2	281.956	227.554	.000 ^b
	Residual	33.455	27	1.239		
	Total	597.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena sig lebih kecil dari 5%, jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.944	.940	1.11314

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22,0 (2019)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi R^2 sebesar 0,944 atau 94,4% yang berarti variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi sebesar 94,4% sedangkan sisanya 5,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B Pembahasan

4.8 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Statistic Versi 22,0 di atas, dapat dilihat sebagaimana variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hal ini juga terjadi pada penelitian terdahulu dapat dilihat pada tinjauan empiris, dimana dilakukan oleh Wishbay, Fitri bahwa kepemimpinan dan motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. Dengan demikian hasil penemuan dalam penelitian ini secara tidak langsung dapat memberikan dukungan terhadap beberapa teori

yang menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Maka dapat dilihat hasil perhitungan di atas diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat kita lihat dari uji yang telah dilakukan untuk melihat hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah $Y=0,752+1,357X_1-0,014X_2$ yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai t-hitung variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung variabel motivasi adalah sebesar 0,865 lebih besar 0,05 sedangkan nilai F-tabel adalah sebesar 3,340 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan. Atau dengan kata lain kepemimpinan dan motivasi dapat ditingkatkan dengan lebih mengoptimalkan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X1), dan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat pada koefisien regresi bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Pada hasil pengujian determinasi (R^2) variasi kepemimpinan dan motivasi dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai sebesar 94,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang dimiliki oleh kepemimpinan dan motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Camat Timur kepemimpinannya harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat menciptakan disiplin dalam bekerja. Sehingga kelemahan-kelemahan yang masih diperlihatkan pegawai dapat berkurang.

2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melaksanakan peraturan-peraturan serta sanksi yang berlaku pada instansi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan demikian dapat mengatasi kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini dan dapat dijadikan dasar pertimbangan ilmiah bagi penelitian selanjutnya.