

Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Demak

Syamsul Hadi¹, Andhi Supriyadi², Henry Yuliamir³

Email: syamhd72@gmail.com¹, andhi_zdn@yahoo.com², nakanoshinya72@gmail.com³

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

Abstract

The purpose of this study, which was carried out at the Satpol PP Demak Regency, was to ascertain how internal control, motivation, and leadership affected staff performance. Quantitative research methodologies were used for this study. 82 Satpol PP employees made up the sample. Multiple linear regression was performed and used using SPSS to evaluate the data collected through surveys. Regression analysis' findings demonstrate that leadership has a significant impact on worker performance. Since leadership has a greater impact on employee performance than work motivation and internal control, Satpol PP employees require strong leadership from their supervisors. While internal controls, motivation, and leadership all influence how well employee work.

Keywords: *Leadership, motivation, internal control, employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian yang dilakukan di Satpol PP Kabupaten Demak ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian internal, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Metodologi penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Sampelnya berjumlah 82 pegawai Satpol PP. Regresi linier berganda dilakukan dan digunakan menggunakan SPSS untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan melalui survei. Temuan analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Karena kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja dan pengendalian internal, maka pegawai Satpol PP memerlukan kepemimpinan yang kuat dari atasannya. Sementara pengendalian internal, motivasi, dan kepemimpinan semuanya mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja

Kata kunci: **Kepemimpinan, motivasi, pengendalian internal, kinerja karyawan.**

PENDAHULUAN

Satpol PP Kabupaten Demak adalah bagian dari organisasi perangkat daerah dimana tugasnya membantu Bupati untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Terlaksananya Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, dalam pelaksanaannya, dilakukanlah penataan kelembagaannya, sebagaimana tertuang dalam “Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomor 5 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Demak”. Sesuai dengan restrukturisasi, lebih banyak pekerjaan harus diberikan kepada karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka saat ini seefektif mungkin. Pandangan mendasar yang dimiliki individu terhadap diri mereka sendiri, kompetensi mereka, pekerjaan mereka saat ini, dan bagaimana mereka memandang potensinya

Karyawan harus melakukan pekerjaan melebihi persyaratan pekerjaan mereka agar organisasi berhasil. Organisasi butuh karyawan yang melakukan tugas-tugas diluar dari bagian formal kompetensi pekerjaannya saat ini, dan persepsi mereka tentang peluang yang dapat dicapai dalam struktur organisasi baru di tempat bekerja yang dinamis seperti pada saat ini, di mana pekerjaan makin banyak dikerjakan secara tim dan kelenturan dalam bersikap sangatlah penting (Supriyadi, Sanusi, and Manan 2017). Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai yang diberikan dan dengan tanggung jawabnya itulah yang dapat disebut sebagai kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja karyawannya (Supriyadi, Andhi, and Aryaningtyas 2022)

Dalam hal mewujudkan pekerjaan karyawan, faktor kepemimpinan dalam struktur organisasi sangatlah penting. Kepemimpinan yang efektif memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung dan menumbuhkan kerja sama, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi sangat membutuhkan pemimpin yang mempunyai wewenang untuk mendirikan dan mengembangkan anak perusahaan guna memajukan perusahaan menuju kinerja tinggi, Harvey dan Brown (1996) dalam (Miftah 2015). Peran seorang pemimpin adalah memberdayakan pengikutnya dengan memberi mereka keterampilan dan peluang untuk berkembang dalam meramalkan setiap masalah dan peluang di tempat kerja, (Derek 1993).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh unsur motivasi. Kemauan yang kuat dan semangat dalam bekerja seseorang didorong oleh motivasi kerja yang baik, sehingga meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas. Untuk mencapai tujuan, tingkah laku, sikap, dan tindakan seseorang selalu didorong oleh motifnya, (Siagian 2019) Persyaratan yang harus dipenuhi mempengaruhi insentif seseorang untuk bekerja, dan karena setiap individu mempunyai tuntutan yang berbeda, mungkin terdapat variasi dalam motivasi dan kinerja.

Karena pegawai menjalankan aktivitas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, maka faktor pengendalian memegang peranan penting dalam struktur organisasi didalam proses pelaksanaan pekerjaan. Pengendalian adalah suatu upaya termasuk didalamnya adalah prosedur, cara, dan strategi dalam upaya mencapai efisiensi dan efektivitas didalam pelaksanaan pekerjaan hingga wajib diikuti dan harapannya tujuan akan tercapai atau meningkatkan kinerja pegawai. Kontrol apa yang diperlukan berdasarkan (Manullang 2012) “Suatu proses penetapan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi, bila perlu dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Pada Satpol PP Demak seringkali terdapat program kegiatan yang berbeda berjalan secara bersamaan sehingga terjadi masalah dalam kerjasama, koordinasi, komunikasi antar bidang, kepemimpinan, dan pengendalian selama pelaksanaan kegiatan. Bahkan, terkadang terjadi konflik antar bidang. Konflik internal ini muncul ketika program kerja bersamaan membutuhkan lebih banyak pelaksana, yang menghambat penyelesaian kegiatan secara efektif. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seringkali perlu meminta bantuan pihak ketiga; akibatnya, anggaran yang telah ditetapkan untuk sarana dan prasarana akan terbuang

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh internal control terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Demak?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Demak?
3. Bagaimana dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Demak?
4. Apakah terdapat perbedaan signifikan dalam pengaruh antara internal control, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Demak?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan aktivitas atau hasil kerja, yang mengacu pada metode di mana pekerjaan dilakukan untuk menghasilkan hasil. Kinerja terungkap dari hasil pekerjaan itu sendiri. Kinetika energi kerja (kinerja) disingkat menjadi istilah “kinerja” dalam kalimat ini. Kinerja merupakan luaran yang dihasilkan indikasi atau fungsi terhadap suatu pekerjaan atau profesi selama jangka waktu yang telah ditentukan. Output suatu perusahaan, organisasi, alat, tugas manajerial, atau karyawan semuanya dapat disebut dengan istilah kinerja (Wirawan 2009). Interaksi antara unsur internal dalam organisasi, faktor dari lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai menyebabkan kinerja pegawai. Variabel internal antara pegawai meliputi aspek kepribadian pegawai yang sudah ada sejak lahir (bakat, ciri-ciri pribadi, kesehatan fisik dan mental) dan aspek yang dipelajari pegawai seiring dengan kedewasaan (pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja). Berdasar dari (Wirawan 2009) kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya elemen internal tersebut, begitu pula sebaliknya.

Kinerja adalah “penilaian atau cerminan dari instansi atau cara pandang pekerja terhadap pekerjaannya, baik yang bersifat positif maupun negatif yang dipengaruhi oleh pekerjaan dan lingkungan kerjanya”, Siagian (2012). Kinerja seharusnya dikaitkan dengan suatu output yang akan dihasilkan, khususnya prestasi kerja, tingkat ketidakhadiran, keinginan pindah, tingkat jabatan, dan besarnya organisasi, serta lingkungan fisik dan mental yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang rendah, untuk memahami kinerja dengan lebih tepat. dan bantuan koordinasi dengan kontak interpersonal dengan rekan kerja, (Utomo 2012). Jumlah dan kaliber pekerjaan yang dapat dihasilkan seseorang dalam jangka waktu tertentu dapat menjadi ukuran kinerja (Swasto 2011). Suatu kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, guna menggapai tujuan dari organisasinya secara sah. Tanpamelakukan pelanggaran dan bermoral dan beretika, menurut (Prawirosentono 2011)

Kepemimpinan

Secara harfiah, kata “kepemimpinan” dari kata dasar bahasa Arab “pimpin” dimana juga berarti menginformasikan atau membujuk. Para pemimpin bertanggung jawab secara etis dan spiritual atas kapasitas organisasi dalam menghasilkan tenaga

kerja produktif. Akibatnya, kepemimpinan itu sulit dan tidak semua orang mampu menjalankannya.

Menurut (Miftah 2015), kepemimpinan merupakan teknik atau praktik yang memberikan pengaruh pada perilaku baik individu ataupun sekelompok orang. (Wahjosumidjo 2014) mendefinisikan kepemimpinan dari segi karakteristik, perilaku individu, pelaksanaan kekuasaan terhadap orang lain, pola, hubungan, komunikasi kooperatif antar peran, pengaruh jabatan administratif, persuasif, dan persepsi orang lain terhadap kekuasaan atau pengaruh seseorang. Menurut (A. Dale 1999) kepemimpinan adalah mekanisme pengaruh sosial yang membantu manajer organisasi mencapai tujuan mereka dengan melibatkan kerja sama bawahan. Seorang pemimpin harus mampu menggambarkan arah dan tujuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini menyiratkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap reputasi organisasi.

Menurut ketiga pandangan yang dikemukakan di atas, pemimpin adalah seseorang yang mampu mengajak orang lain untuk dapat bekerja sama agar dapat secara mencapai tujuan bersama. Pengertian pemimpin dan pengertian kepemimpinan adalah sama; bedanya istilah yang terakhir ini lebih fokus pada kemampuan seseorang.

Motivasi

Menurut (Stephen P. Robbins 2008), motivasi merupakan keinginan bekerja sebagai kerelaan untuk memanifestasikan usaha tingkat tinggi untuk menggapai tujuan dari organisasi, yang bergantung pada kapasitas upaya tersebut dalam memuaskan keinginan seseorang. Sedangkan menurut (Nitisemito 2013), motivasi merupakan suatu proses upaya membujuk seseorang agar menjalankan sesuatu yang kita ingini. Motivasi menurut (L. Mathis, Robert & H. Jackson 2011) adalah keinginan yang dimiliki seseorang yang mendorongnya untuk berprestasi. Pendapat (Rivai 2014), motivasi merupakan sekumpulan sikap dan keyakinan yang memberikan pengaruh pada orang lain untuk melakukan tindakan tertentu sejalan dengan tujuan pribadinya.

Berdasar atas uraian dan definisi dijelaskan sebelumnya, bisa diambil kesimpulan bahwa pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memahami, memprediksi, bahkan memantau dan memodifikasi pada waktu tertentu dan dengan cara yang benar. Karena potensi kegiatan tertentu untuk didorong pada waktu tertentu, pemimpin perlu menyadari motivasi bawahannya. Fungsi motivasi dalam memenuhi kebutuhan manusia dalam bekerja semakin dikenal luas berkat teori perkembangan motivasi yang terus berkembang.

Pengendalian Internal

Pengendalian, sering juga dikenal dengan fungsi pengendalian dalam bahasa lain, pada hakikatnya merupakan fungsi terakhir dari manajemen. Karena fungsi pengendalian dapat juga disebut sebagai fungsi pengawasan, maka pengawasan dapat didefinisikan terlebih dahulu sebelum mendefinisikan pengendalian sebagai pembandingan.

Menurut (Siagian 2019), pengawasan adalah praktek mengawasi seluruh operasional organisasi untuk memberikan kepastian bahwa semua pekerjaan dikerjakan sesuai rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Penjelasan yang lebih menyeluruh adalah bahwa pengawasan adalah upaya sistematis untuk menetapkan standar kegiatan untuk perencanaan, mengembangkan sistem informasi *feedback* dengan

membandingkan kegiatan aktual dengan kegiatan standar, mengidentifikasi dan melakukan pengukuran terhadap penyimpangan, dan mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memberikan kepastian bahwa sumber daya dipakai dengan cara yang efektif dan efisien guna menggapai tujuan dari organisasi. Berdasarkan definisi sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan organisasi yang memberikan kepastian semua pekerjaan yang dikerjakan mengikuti rencana yang ditetapkan dan, jika perlu, dilakukan tindakan perbaikan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan.

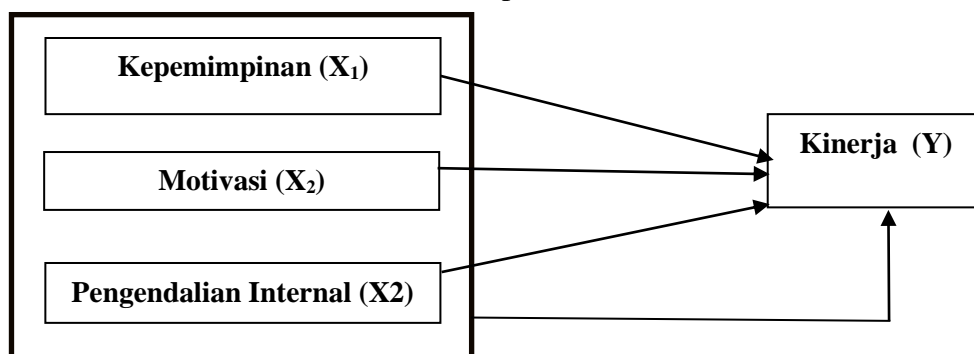
Adanya semangat karyawan terhadap pekerjaannya, pengendalian dalam keadaan ini bertujuan untuk menjamin agar kegiatan dilaksanakan dengan sukses dan sesuai dengan pedoman rencana serta memperbaiki segala penyimpangan sehingga hasil yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk itu, pengendalian lebih dari sekedar mencari kesalahan. - membuat kesalahan tetapi berusaha untuk tetap berada di jalur. Oleh sebab itu pengendalian dikerjakan sejak dari awal proses dilaksanakannya kegiatan hingga didapatkan pengukuran hasil.

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Desain Penelitian

Penelitian merupakan jenis penelitian kuantitatif berdasarkan jenis data yang digunakan. Berdasar (Sugiyono 2016), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dimana data statistik digunakan sebagai dasar analisis dan penyelidikannya. Seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Demak sejumlah 82 responden dalam penelitian ini dipilih sebagai populasi. Gambar berikut menggambarkan bagaimana penelitian ini diselenggarakan:

Gambar 1
Desain penelitian



Keterangan:

Variabel independent : Kepemimpinan X1), Motivasi (X1) dan Pengendalian Internal (X3)

Variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Uji Kelayakan Instrumen

Uji validitas melukiskan keakuratan dan ketepatan alat ukur untuk dapat menangkap sebuah konsep. Analisis faktor digunakan untuk menguji validitas hasil.

Menurut (Ghozali 2016), suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat memberikan pencerahan terhadap pokok bahasan yang hendak diukur. Indikator $r_{hitung} > r_{tabel}$ digunakan pada SPSS versi 25 untuk uji validitas penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan berikutnya setelah uji validitas. (Sugiyono 2016), menyatakan apabila dua atau lebih peneliti menggunakan suatu instrumen pada objek yang sama dan hasilnya konsisten, maka instrumen tersebut dikatakan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, Croanbach's Alpha (α) adalah metode yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen; suatu variabel dianggap reliabel bila memilikinilai Croanbach Alpha $> 0,6$ (Arikunto 2016)

Teknik Analisis Data

Analisis Jalur adalah teknik yang digunakan dalam analisis kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari pengendalian internal, motivasi, dan kepemimpinan pada kinerja..

Sedangkan untuk mengetahui arah dan kuatnya pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen dilakukan analisis regresi. Berikut persamaan model matematikanya:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Kemampuan dari variabel independen didalam menjelaskan pengaruh pada variabel dependen dan persentasenya diukur menggunakan koefisien determinasi (adjusted R Square). R kuadrat yang disesuaikan, atau koefisien determinasi, biasanya didefinisikan $0 \leq Adjusted R Square \leq 1$.

Suatu model dikatakan *fit* untuk mengevaluasi perubahan pada variabel terikat dalam hal ni kinerja adalah dengan uji ANOVA atau uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi, kepemimpinan, dan pengendalian internal.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Darui hasil pengolahan data didapatkan nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel untuk setiap variable yang berarti seluruh irisan valid. Instrumen yang diuji dapat mentransformasikan nilai Croanbach's Alpha (α) yang diperoleh lebih tinggi dari 0,60 dari perhitungan indeks reliabilitas. Oleh karena itu, perangkat ini dianggap dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa alat penelitian dapat menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Untuk melihat pengaruh variabel independen kepemimpinan, motivasi dan pengendalian internal pada variabel kinerja, dipergunakan analisis regresi didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B				
1	(Constant)	6.247		2.216	.031
	Kepemimpinan	.277	.332	2.624	.011
	Motivasi	.434	.324	2.290	.026
	Pengendalian Internal	.189	.217	2.599	.015

Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 6,247 + 0,277X_1 + 0,434X_2 + 0,189X_3 + 2,819$$

Solusi dari berbagai persamaan linear adalah:

1. Kepemimpinan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,277 sesuai dengan koefisien regresi.
2. Koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien positif terhadap motivasi kerja sebesar 0,434.
3. Pengendalian internal mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,189 sesuai dengan koefisien regresi.

Uji statistik yang disebut uji Anova, sering dikenal dengan uji F, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen bebas kepemimpinan, motivasi dan pengendalian internal merupakan persamaan model terbaik yang digunakan untuk mengukur perubahan dalam variabel dependen kinerja.

Tabel 2
Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	449.236	1	449.236	62.890	.000 ^b
Residual	421.452	79	7.143		
Total	870.689	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Pengendalian Internal

Dari hasil oleh data secara statistik yang disajikan di atas, F hitung 62,890, dan nilai signifikannya 0,000 lebih rendah dari 0,05. Untuk mengukur perubahan faktor kinerja dan membuat persamaan yang cocok maka variabel kepemimpinan, motivasi, dan pengendalian internal merupakan variabel yang cocok dan baik (*fit*).

Untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel independen pada variabel dependen dipakai koefisien determinasi atau customized R square. Hasil dari pengolahan data yang dilakukan didapatkan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.508

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Pengendalian_internal

Hasil pengolahan atas data secara regresi menghasilkan adjust R square (koefisien determinasi) 0,508 yang menunjukkan perubahan atas variabel independen kepemimpinan, motivasi, dan pengendalian internal mampu memberikan kontribusi sebesar 50,8% pada perubahan variabel dependen kinerja.

Uji t

Koefisien regresi parsial diuji dengan menggunakan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh dari variabel independen pada signifikansi secara parsial terhadap variabel dependen menggunakan asumsi bahwa variabel independen konstan. Hitung hasil t hitung dan signifikansinya sebelum menginterpretasikan hasil uji t. Tabel 1 di atas memperlihatkan hasil dari tes yang dilakukan didalam penelitian ini. Kesimpulan dapat diambil dari data pada tabel 1: Uji hipotesis Kepemimpinan terhadap Kinerja

Tabel 1 menunjukkan nilai *thitung* dan signifikansi variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Nilai *thitung* berada pada angka 2,624 atau lebih tinggi dari nilai *ttabel* yaitu 1,978. Signifikansi berada pada angka 0,011 atau lebih rendah dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan Ho ditolak dan Ha diterima. Penolakan Ho menginterpretasikan bahwa kepemimpinan berdampak secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji hipotesis: Tabel 1 menunjukkan nilai *thitung* dan signifikansi variabel Motivasi pada Kinerja, *thitung* berada pada angka 2,290 atau lebih tinggi dari *ttabel* yaitu 1,978. Signifikansi berada pada angka 0,026 atau lebih rendah dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Penerimaan Ha menginterpretasikan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.

Uji hipotesis Pengendalian Internal terhadap Kinerja

Tabel 1 menunjukkan nilai *thitung* dan signifikansi variabel Pengendalian Internal terhadap Kinerja. Nilai *thitung* berada pada angka 2,599 atau lebih tinggi dari *ttabel* yaitu 1,978. Signifikansi berada pada angka 0,015 atau lebih rendah dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan Ho ditolak dan Ha diterima. Penolakan Ho

menginterpretasikan bahwa Pengendalian Internal berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.

Dari Standardized Coefficients Beta Didapatkan harga:

Kepemimpinan terhadap Kinerja = 0,332

Motivasi terhadap Kinerja = 0,324

Pengendalian Internal terhadap Kinerja = 0,217

Sehingga Kepemimpinan merupakan variable yang paling berpengaruh terhadap terhadap variabel Kinerja

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Uji F melibatkan perbandingan koefisien regresi dengan berdampingan untuk menilai dampak simultan variabel independen pada variabel dependen. Hasil Uji F diinterpretasikan dengan menentukan pentingnya nilai *Fhitung*. Tabel 2 pada hasil penelitian ini memuat hasil Uji F:

Tabel 2 memperlihatkan nilai *Fhitung* dan signifikansi variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Pengendalian Internal secara Bersama sama pada kinerja. Nilai *Fhitung* berada di angka 62,890 atau lebih tinggi dari *Ftabel* yaitu 3,112. Nilai signifikansi berada pada angka 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Penerimaan H_0 menginterpretasikan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pengendalian Internal secara simultan berdampak terhadap Kinerja

PEMBAHASAN

Signifikansi dari variabel kepemimpinan 0,011 lebih rendah dari nilai probabilitas 0,05, sesuai hasil analisis uji t secara parsial pada tabel 1. Karena disebutkan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja, maka hipotesis yang diajukan diterima. Ini memperlihatkan jika peningkatan kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan kinerja. Demikian pula, kinerja akan menurun jika kepemimpinan lemah. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian oleh (Khairizah et al., 2016; Mochamad Ainan et al., 2021; Mudrik Mudrik, Andhi supriyadi, Dyah Palupiningtyas, Heru Yulianto, 2020)

Hasil uji t secara parsial pada tabel 1 memperlihatkan bahwa signifikansi variabel motivasi kerja bernilai 0,026 lebih rendah dari nilai probabilitas 0,05. Hipotesis yang diajukan diterima karena menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja. Ini memperlihatkan jika peningkatan motivasi kerja juga akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin tinggi. Kinerja karyawan juga akan menurun jika motivasinya dalam bekerja menurun. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian oleh (Mochamad Ainan et al. 2021; Rulianti, Nurpribadi, and Amirudin 2021; Syamsul Hadi and Andhi Supriyadi 2021).

Pengujian parsial dengan hasil uji t pada tabel 1 memperlihatkan nilai signifikansi variabel pengendalian internal adalah 0,015 lebih rendah dari nilai probabilitas 0,05. Hipotesis yang diajukan diterima karena menyatakan bahwa variabel pengendalian internal memiliki pengaruh pada kinerja. Ini menunjukkan peningkatan pengendalian internal dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pegawai juga akan menurun jika pengendalian internal di kalangan pegawai melemah. Temuan penelitian ini konsisten dengan (Puspitasari and Dahlia 2020).

Hasil pengujian pengaruh secara simultan dari kepemimpinan, motivasi dan pengendalian internal terhadap kinerja dengan melakukan uji F Tabel 2 menunjukkan nilai *Fhitung* dan signifikansi variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Pengendalian Internal secara bersama-sama pada Kinerja. Nilai *Fhitung* berada di angka 62,890 atau lebih tinggi dari pada nilai *Ftabel* yaitu 3,112. Nilai signifikansi berada pada angka 0,000 atau lebih rendah dari pada 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Menginterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi dan variabel pengendalian Internal secara simultan berdampak terhadap Kinerja

SIMPULAN

1. Ada pengaruh kepemimpinan pada variabel kinerja karyawan Satpol PP Kabupaten Demak, dimana semakin baik kepemimpinan yang ada maka akan semakin baik pula kinerjanya
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Satpol PP Kabupaten Demak, dimana makin meningkat motivasi karyawan akan semakin meningkat pula kinerjanya
3. Ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Demak, dimana makin bagus pengendalian internalnya maka akan makin baik pula kinerjanya
4. Ada pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Pengendalian Internal secara bersama-sama pada kinerja karyawan Satpol PP Kabupaten Demak, dimana kepemimpinan, dan motivasi serta pengendalian internal harus dijaga dalam kondisi yang baik untuk mendapatkan kinerja yang baik pula

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale, Timpe. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: gamedia.
- Arikunto, S. 2016. *No Title Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Derek, Lodge B. dan C. 1993. *Organizational Behavior and Design*. Jakarta: gamedia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS* 23. 8th ed. Semarang: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, Agung Suprpto, Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, and Universitas Brawijaya. 2016. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272 3(7):1268–72.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Miftah, Thoaha. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mochamad Ainan, Andhi Supriyadi, Syamsul Hadi, and Dyah Palupiningtyas. 2021. "Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Sebagai Antisedence Dari Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalduk & KB Kota Semarang." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 5(2):338–52. doi: 10.37339/e-bis.v5i2.650.
- Mudrik Mudrik, Andhi supriyadi, Dyah Palupiningtyas, Heru Yulianto, Krisna Tri Argo. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Semarang Hotel & Convention." *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS* 13(3). doi: 10.56910/jvm.v7i3.177.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalialia*. 3rd ed. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono. 2011. *Manajemen Operasi*. 3rd ed. Jakarta: Manajemen Operasi.
- Puspitasari, Ayu Dwi, and Lely Dahlia. 2020. "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *Majalah Ilmiah Bijak* 17(1):81–93. doi: 10.31334/bijak.v17i1.828.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 6th ed. Depok: , PT. Raja Grafindo Persada.
- Rulianti, Erina, Giri Nurpribadi, and Roni Amirudin. 2021. "Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):963–73. doi: 10.36778/jesya.v4i2.458.
- Siagian, Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 23rd ed. 27: PT. Bumi Aksara.

- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 23rd ed. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyadi, Andhi, and Aurilia Triani Aryaningtyas. 2022. "Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors." *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN* 16(no 2 agustus). doi: <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2022.v16.i02.p07>.
- Supriyadi, Andhi, Anwar Sanusi, and Abdul Manan. 2017. "A Study on the Performance of Manufacturing Employees : Organizational Culture, Compensation, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior." *European Journal of Business and Management* 9(6):32–43.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Syamsul Hadi, and Andhi Supriyadi. 2021. "Kompetensi Dan Motivasi Sebagai Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak." *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 14(1):167–75. doi: 10.51903/e-bisnis.v14i1.320.
- Utomo. 2012. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wahjosumidjo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.