

Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi Pegawai dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Pademangan Timur, Jakarta Utara

Ari Susanti ^{1*}, Muhammad Firzah ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

²mohammadfirzabaim@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history :

Received : Maret 18, 2025

Revised : Mei 20, 2025

Accepted : Juni 12, 2025

Keywords:

Work Motivation;

Perception;

Leadership;

Performance;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

The Public Infrastructure and Facilities Handling Officer (PPPSU) was established to handle public infrastructure and facilities management issues in the Jakarta area, especially in urban villages. DKI Jakarta Governor Regulation No. 169/2015 emphasizes that PPPSU must act quickly in dealing with public facilities that are unkempt, dirty, or causing nuisance. This aims to speed up the handling of work and ensure that the location or public asset can be returned to function according to its original purpose. This study aims to analyze the effect of work motivation, employee perceptions and leadership together on the performance of PPPSU officers in Pademangan Timur Village. The primary data collection method used in this study was to use a questionnaire with 97 respondents. Quantitative data analysis techniques obtained from the results of the questionnaire using Multiple Regression Analysis. The results showed that Work Motivation, Employee Perceptions and Leadership simultaneously had a positive and significant effect of 90.5% on the Performance of PPSU Employees in East Pademangan Village.

PENDAHULUAN

Pembangunan infrastruktur dan fasilitas umum adalah salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Pembangunan infrastruktur di Kota Jakarta sangat vital dalam menghadapi urbanisasi dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pemerintah telah melakukan berbagai langkah pembangunan infrastruktur untuk meningkatkan konektivitas dan kualitas hidup masyarakat Jakarta. Perawatan infrastruktur di wilayah Kota Jakarta bukan hanya untuk memastikan infrastruktur tetap beroperasi dengan baik, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Karena itu, kepatuhan yang kuat terhadap pemeliharaan infrastruktur sangatlah penting agar dapat memastikan kualitas dan fungsi infrastruktur di kota ini tetap terjaga.

Tugas PPPSU termuat dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan antara lain penanganan prasarana dan sarana jalan, penanganan prasarana dan sarana saluran, penanganan prasarana dan sarana taman, prasarana dan sarana kebersihan, penanganan prasarana dan sarana penerangan jalan. Dalam manajemen organisasi atau organisasi, sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting untuk diawasi. Tujuannya adalah agar organisasi atau organisasi dapat mengelola bisnisnya dengan baik dengan maksimal. Salah satu cara untuk menilai seberapa efektifnya suatu organisasi adalah dengan menggunakan alat ukur berupa penilaian kinerja terhadap pegawai.

Motivasi internal seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan perkembangan juga memiliki arti yang penting. Ketika para pengurus merasa dihargai atas prestasinya dan memiliki tanggung jawab yang jelas, maka mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2020:4). Motivasi dari dalam diri dapat mendorong Pekerja PPPSU untuk aktif berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja PPPSU secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pekerja PPSU sangat memerlukan motivasi eksternal, seperti gaji, tunjangan, THR, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan hubungan kerja, guna meningkatkan kinerjanya. Motivasi bisa mempengaruhi tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan semangat kerja Pekerja PPSU.

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources*) melalui pendidikan adalah menjadi prioritas dan tanggung jawab bersama bangsa Indonesia, maka setiap usaha di bidang pendidikan formal atau nonformal dituntut untuk menggerakkan serta menjadikan sumber daya yang dimilikinya seoptimal mungkin agar mendapatkan hasil yang seefektif dan seefisien mungkin. Oleh sebab itu perlu ditekankan bahwa tenaga kerja harus mendapatkan perhatian yang khusus. Pegawai adalah faktor manusia yang akan membawa perubahan-perubahan yang terjadi di organisasi jika pegawai mampu tampil kreatif, kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap keberhasilan yang diharapkan organisasi tidak mustahil akan diraih, tetapi sebaliknya jika motor penggerak ini tidak berjalan baik, maka keberhasilan tujuan akan sulit diraih.

Untuk mencapai tujuan jangka panjang maupun pendek pada setiap organisasi tidaklah mudah, karena untuk melaksanakannya tidak terlepas dari masalah yang pada akhirnya dapat menghambat organisasi tersebut. Tujuan yang diinginkan setiap organisasi pada umumnya yaitu sumber daya manusia yang produktif (*Productive Human Resources*) yang dapat menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Tidak tercapainya tujuan suatu organisasi disebabkan motivasi kerja yang sangat rendah yang mempengaruhi lemahnya kinerja para pegawainya.

Kepemimpinan adalah hal penting yang berpengaruh pada kinerja PPPSU. Kepemimpinan yang efektif dapat membangkitkan semangat tim, meningkatkan tingkat kreativitas, dan memastikan bahwa strategi yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kepemimpinan yang efektif juga dapat meningkatkan semangat dan kedisiplinan para petugas, sehingga mereka akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan disiplin Pekerja PPPSU. Saat atasan memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai, mereka akan merasa lebih termotivasi dalam bekerja dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja, terutama dalam situasi sulit seperti pandemi COVID-19 yang melanda dunia, termasuk Indonesia. Pemimpin yang memahami kebutuhan petugas dapat memastikan kebutuhan mereka terpenuhi, termasuk kebutuhan pribadi seperti gaji, jaminan, bonus, dan kebutuhan saat bekerja seperti pengawasan, perlengkapan, dan peralatan kerja. Ini dapat memastikan bahwa para petugas memiliki cukup sumber daya untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif.

Kinerja dikatakan penting karena kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Pengaruh dari penerapan kebijakan, persepsi masyarakat, dan kepemimpinan pada kinerja PPPSU merupakan gabungan yang rumit. Penerapan kebijakan yang tepat, pandangan positif masyarakat, dan kepemimpinan efektif dapat memastikan Pekerja PPPSU memiliki sumber daya yang memadai, motivasi tinggi, dan lingkungan kerja yang nyaman. Maka dari itu, pemerintah dan para pimpinan harus memahami dan memenuhi kebutuhan Pekerja PPPSU agar mereka dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan meningkatkan kinerja secara terus-menerus.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi kerja

Menurut Harun Samsuddin (2018:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2019:4), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai

keinginannya. Menurut Irham Fahmi (2018:107), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Wibowo (2019:2), mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Selanjutnya Mangkunegara (2020:2), menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

2. Persepsi Pegawai

Menurut Miftah Thoha (2015:141), persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami bahwa persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu tatanan yang benar terhadap situasi. Menurut Manullang (2018:57), mendefinisikan persepsi sebagai pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan-pesan. Persepsi adalah memberikan makna pada stimuli indrawi (*sensory stimuly*).

3. Pegawai

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2020:15), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut Suharno (2016:8), Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan oprasional perusahaantempat dimana dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005: Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Tenaga honorer adalah seseorang yang di angkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (PP No 48 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1). Tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri.

Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri. Tenaga honorer itu sendiri memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugastugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

4. Kepemimpinan

Menurut Gary Yukl (2019:87), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Jeff Madura (2017:87), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Artinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan.

Menurut Sutrisno (2020:213), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2020:16). Untuk mencapai kinerja maksimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Griffin, 2021:34).

5. Kinerja Pegawai

Menurut Griffin (2021:103), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah prioritas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Menurut Mathis (2018:65), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Mangkunegara (2020:47), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2020:56), menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Rivai (2020:14), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah deskriptif kuantitatif, Menurut Sugiyono (2022:12), metode penelitian deskriptif yakni suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2022:8), definisi metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai PPSU Kelurahan Pademangan Timur. Dengan sampel jenuh yang berjumlah 97 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai PPSU Kelurahan Pademangan Timur dengan karakteristik dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	97	24	35	3119	32.15	2.848
Persepsi Pegawai	97	33	50	4402	45.38	3.343
Kepemimpinan	97	36	60	5451	56.20	4.439
Kinerja Pegawai	97	49	75	6724	69.32	5.982
Valid N (listwise)	97					

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 97 orang. Dengan hasil analisis sebagai berikut: variable Motivasi Kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 32.15 dengan standar deviasi sebesar 2.848, variable Persepsi Pegawai (X2) dengan rata-rata sebesar 45.38 dengan standar deviasi sebesar 3.343, sedangkan untuk variabel Kepemimpinan (X3) rata-rata sebesar 56.20 dengan standar deviasi sebesar 4.439 dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) mempunyai rata-rata sebesar 69.32 dengan standar deviasi sebesar 5.982.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Keterangan
X1.1	.671	0.20	Valid
	.000	0.05	
X1.2	.491	0.20	Valid
	.000	0.05	
X1.3	.705	0.20	Valid
	.000	0.05	
X1.4	.579	0.20	Valid
	.000	0.05	
X1.5	.677	0.20	Valid
	.000	0.05	
X1.6	.751	0.20	Valid
	.000	0.05	
X1.7	.792	0.20	Valid
	.000	0.05	

Sumber : Olahan penulis berdasarkan output SPSS

Berdasarkan tabel diatas tentang uji validitas variabel motivasi kerja (X1) di atas dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 97, sejumlah 7 butir pernyataan pada tabel di atas menunjukan hasil r hitung pada variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.20 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai sigfnifikasi masing-masing item pernyataan < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dalam penelitian dari variabel motivasi kerja ini dinyatakan valid dan dapat dikatakan bahwa responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Persepsi Pegawai

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Keterangan
X2.1	.694	0.20	Valid
	.000	0.05	

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Keterangan
X2.2	.697	0.20	Valid
	.000	0.05	
X2.3	.624	0.20	Valid
	.000	0.05	
X2.4	.599	0.20	Valid
	.000	0.05	
X2.5	.784	0.20	Valid
	.000	0.05	
X2.6	.718	0.20	Valid
	.000	0.05	
X2.7	.360	0.20	Valid
	.000	0.05	
X2.8	.257	0.20	Valid
	.000	0.05	
X2.9	.281	0.20	Valid
	.000	0.05	
X2.10	.379	0.20	Valid
	.000	0.05	

Sumber : Olahan penulis berdasarkan output SPSS

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas variabel persepsi pegawai (X2) di atas dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 97 responden, serta berisi sebanyak 10 butir pernyataan, hasil pada tabel di atas menunjukkan hasil r hitung pada variabel persepsi pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.20 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai sigfnifikasi masing-masing item pernyataan < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel persepsi pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dikatakan bahwa responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel persepsi pegawai (X2) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Valisitas Variabel Kepemimpinan

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Keterangan
X3.1	.710	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.2	.578	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.3	.705	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.4	.724	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.5	.603	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.6	.484	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.7	.653	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.8	.737	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.9	.479	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.10	.595	0.20	Valid
	.000	0.05	

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Keterangan
X3.11	.695	0.20	Valid
	.000	0.05	
X3.12	.804	0.20	Valid
	.000	0.05	

Sumber : Olahan penulis berdasarkan output SPSS

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas variabel kepemimpinan (X3) di atas dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 97 responden, serta berisi sebanyak 12 butir pernyataan, hasil pada tabel di atas menunjukkan hasil r hitung pada variabel kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.20 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai sigfnifikansi masing-masing item pernyataan < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel kepemimpinan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dikatakan bahwa responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan (X3) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No Item	r Hitung & Nilai Sigifikan	r Tabel & Sigifikan 0.05	Keterangan
Y1	.858	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y2	.555	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y3	.603	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y4	.695	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y5	.772	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y6	.720	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y7	.616	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y8	.810	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y9	.566	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y10	.665	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y11	.707	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y12	.417	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y13	.677	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y14	.621	0.20	Valid
	.000	0.05	
Y15	.856	0.20	Valid
	.000	0.05	

Sumber : Olahan penulis berdasarkan output SPSS

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) di atas dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 97 responden, serta berisi sebanyak 15 butir pernyataan, hasil

pada tabel di atas menunjukkan hasil r hitung pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.20 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai signifikan masing-masing item pernyataan < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dikatakan bahwa responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

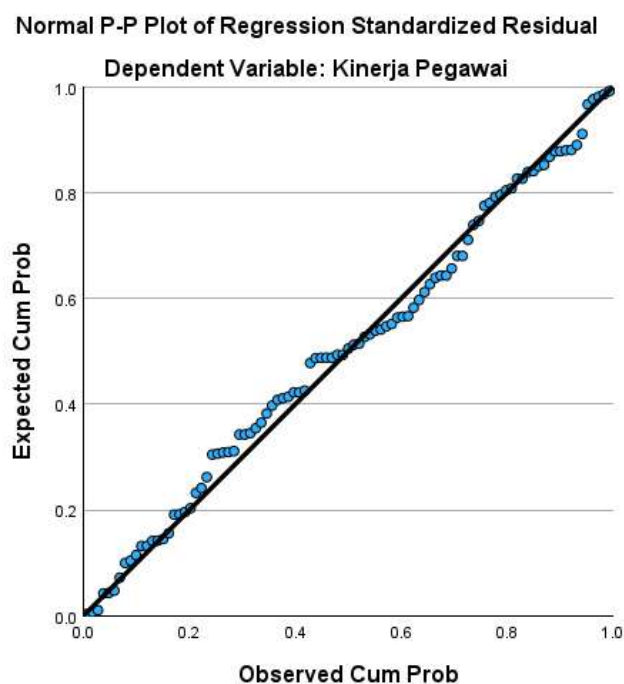
Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	α	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.770	0.70	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0.722	0.70	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X3)	0.871	0.70	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.910	0.70	Reliabel

Sumber : Output SPSS

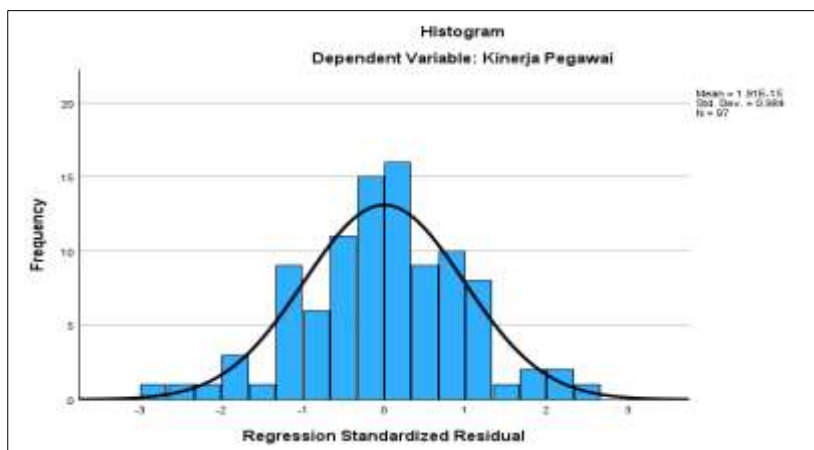
Pada tabel di atas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan kepada 97 sampel atau responden, variabel Motivasi Kerja (X1), Persepsi Pegawai (X2), Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai koefisien Cronbach's Alpha di atas 0.70, sehingga terbukti bahwa instrument penelitian tersebut adalah reliabel.

Grafik 1. Diagram P-Plot



Sumber : Output SPSS

Data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul di tengah, berdasarkan gambar 4.2 grafik P-P Plot di atas dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik membentuk garis lurus diagonal dan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya tersebar mengikuti garis diagonal, hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 1. Histogram
 Sumber : Output SPSS

Pada gambar 1, grafik histogram menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, hal ini dapat terlihat dari kurva yang melengkung ke atas seperti pada gambar. Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak diperhatikan secara teliti. Oleh karena itu, dianjurkan juga dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.886	3.916		-.482	.631		
	Motivasi Kerja	1.220	.163	.581	7.482	<.001	.324	3.089
	Persepsi Pegawai	.476	.131	.266	3.649	<.001	.367	2.726
	Kepemimpinan	.184	.080	.137	2.305	.023	.555	1.802

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas adalah jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00, maka tidak terjadi adanya indikasi multikolonieritas. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja (X1), Kinerja Pegawai (X2) dan Kepemimpinan (X3) nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1), Kinerja Pegawai (X2) dan Kepemimpinan (X3) tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.274	2.461		2.549	.012
	Motivasi Kerja	.116	.102	.201	.132	.260
	Persepsi Pegawai	.034	.082	.069	.416	.678
	Kepemimpinan	.017	.050	.045	.334	.739

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Output SPSS

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastitas. Uji heterokedasitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independennya. Ada tidaknya heterokedasitas dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansinya terhadap 0.05. Pada tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil uji heterokedasitas pada variabel Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat signifikan 0.132 > 0.05, variable Persepsi Pegawai (X2) dengan tingkat signifikan 0.416 > 0.05 dan variable Kepemimpinan (X3) dengan tingkat signifikan 0.334 > 0.05. Maka, kesimpulan dari hasil tersebut bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.886	3.916		-.482	.631		
	Motivasi Kerja	1.220	.163	.581	7.482	<.001	.324	3.089
	Persepsi Pegawai	.476	.131	.266	3.649	<.001	.367	2.726
	Kepemimpinan	.184	.080	.137	2.305	.023	.555	1.802

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan dalam rumus persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.886 + 1.220 X_1 + 0.476 X_2 + 0.184 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1= Motivasi Kerja

X2= Persepsi Pegawai

X3= Kepemimpinan

B = Koefisien Regresi

e = Residual error

Tabel 10. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.886	3.916		-.482	.631		
	Motivasi Kerja	1.220	.163	.581	7.482	<.001	.324	3.089
	Persepsi Pegawai	.476	.131	.266	3.649	<.001	.367	2.726
	Kepemimpinan	.184	.080	.137	2.305	.023	.555	1.802

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Uji signifikansi parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Jika nilai signifikansi < 0.05, dan jika nilai t hitung > t table, maka hasilnya berpengaruh. Setelah dilakukan perhitungan didapat nilai t table sebesar -1.661, yang artinya nilai t hitung > t table, adapun nilai signifikansi masing-masing variabel didapat sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Signifikansi Uji t

Variabel	Signifikansi	α	Kriteria
Motivasi Kerja (X1)	0.001	0.05	Berpengaruh
Persepsi Pegawai (X2)	0,001	0.05	Berpengaruh
Kepemimpinan (X3)	0.023	0.05	Berpengaruh

Sumber : Olahan penulis berdasarkan Output SPSS

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variable Motivasi Kerja (X1) sebesar $0.001 < \alpha = 0.05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai signifikansi variable Persepsi Pegawai (X2) sebesar $0.001 < \alpha = 0.05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai signifikansi variable Kepemimpinan (X2) sebesar $0.023 < \alpha = 0.05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh antara Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2811.578	3	937.193	139.786	<.001 ^b
	Residual	623.515	93	6.704		
	Total	3435.093	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Persepsi Pegawai, Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS

Dalam penelitian ini pengujian Simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas yang terdiri dari variable Motivasi Kerja (X1), Persepsi Pegawai (X2), Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada tabel Anova di atas, terlihat bahwa nilai $F = 139.786$ dengan nilai signifikan $F = 0.01$, dan setelah dilakukan perhitungan didapatkan nilai F Tabel sebesar 0.116. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, karena nilai F Hitung (139.786) > nilai F Tabel (0.116), dan nilai signifikan F sebesar $0.01 < 0.05$, maka artinya masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Persepsi Pegawai (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.813	2.589

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Persepsi Pegawai, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 4.14 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah 0.905 atau 90.5%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Persepsi Pegawai (X2), Kepemimpinan (X3) secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 90.5% dan sisanya 9.5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain di luar penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variable Motivasi Kerja (X1) sebesar $7.482 > t_{table} -1.661$ dan nilai signifikansi variable Motivasi Kerja (X1) $< \alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Kemudian, berdasarkan hasil uji F bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

2. Pengaruh Persepsi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variable Persepsi Pegawai (X2) sebesar $3.649 > t_{table} -1.662$ dan nilai signifikansi variable Persepsi Pegawai (X2) $< \alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti ada pengaruh antara Persepsi Pegawai dengan Kinerja Pegawai. Kemudian, berdasarkan hasil uji F bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel Kepemimpinan (X3) sebesar $2.305 > t_{table} -1.662$ dan nilai signifikansi variable Kepemimpinan (X3) $< \alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti ada pengaruh antara kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai. Kemudian, berdasarkan hasil uji F bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Persepsi Pegawai (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda Uji F, Motivasi Kerja (X1), Persepsi Pegawai (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan indikator bahwa nilai $F = 139.786$ dengan nilai signifikan $F = 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $F < 0.05$ yang artinya masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Maka dengan kata lain ada pengaruh Motivasi Kerja (X1), Persepsi Pegawai (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 90.5%, artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan dan dijustifikasikan atas rumusan masalah dan hipotesis yang dipaparkan peneliti dan telah diuji menggunakan analisis regresi linear berganda pada penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Di Kelurahan Pademangan Timur, maka kesimpulan yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian H_1 memberikan bukti empiris secara parsial bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dari para Pekerja PPSU di Kelurahan Pademangan Timur, maka akan semakin baik pula kinerja dari petugasnya.
2. Hasil pengujian H_2 memberikan bukti empiris bahwa secara parsial Persepsi Pegawai (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini berarti bahwa persepsi Pekerja PPSU akan memberikan kontribusi yang linier terhadap pencapaian kinerja petugas itu

sendiri, semakin tinggi persepsinya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya

3. Hasil pengujian H_3 memberikan bukti empiris secara parsial bahwa Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini berarti bahwa Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dari para Pekerja PPSU di Kelurahan Pademangan Timur.
4. Hasil pengujian H_4 memberikan bukti empiris bahwa Motivasi Kerja (X_1), Persepsi Pegawai (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 90.5% terhadap Kinerja Pegawai PPSU di Kelurahan Pademangan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Griffin, Ricky. W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPF. Yogyakarta
- Harun Samsuddin. (2018). Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama). Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Madura, Jeff. (2017). Pengantar Bisnis Edisi 4: Buku 1. 4th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum. Erlangga, Jakarta.
- Mathis R.L & J.H Jackson. (2018). *Resource Management* : Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan Rismawatii dan mattalatu. Jakarta : Selemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. (2019) : Kepemimpinan dalam Orgnasasi (edisi Ketujuh). (ati Cahayani, Trans). Jakarta. PT. Indeks.

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honoror Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan