

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR BALAI PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN KEUANGAN (BPPK)  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh :**

**M.D REZKY BABANA SITEPU**  
**NPM: 1305160830**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2017**

## ABSTRAK

**M.D Rezky Babana Sitepu**, NPM, 1305160830. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan, 2017, Skripsi, Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis seberapa besar gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan (BPPK) Kota Medan kurang baik, pemimpin tidak menjalin hubungan yang baik dengan setiap karyawan seperti tidak memikirkan perasaan karyawan, Kurangnya pemberian motivasi berupa penghargaan atau pengakuan langsung dari pimpinan atas tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan oleh karyawan pada kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan (BPPK) Kota Medan. Hasil kualitas kinerja kurang baik seperti hasil tugas dari para pegawai asal-asalan. Hal tersebut dikarenakan kurang baiknya gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi dari atasan pada kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan (BPPK) Kota Medan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini peneliti menggunakan sampling jenuh yang dengan kata lain adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 58 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Hasil dalam penelitian ini adalah Adanya pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan. Dimana  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $3,477 \geq 1,672$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan. Adanya pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan. Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4,411 \geq 1,666$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan. Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 8,098 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $N$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,98. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 37,7% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 62,3% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikumWr. Wb.*

Alhamdulillah...segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat limpahan rejeki, kesehatan, rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dan penyelesaian skripsi ini penulis banyak menghadapi hambatan, baik dari segi teknis, waktu, tenaga serta biaya.

Namun dengan petunjuk dari Allah SWT serta bantuan bimbingan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka penulisan ini dapat di selesaikan sebagai mana mestinya.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Ayahanda Daud Sitepu dan Ibunda Yusni br Tarigan tercinta serta yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan sertado'a yang tulus terhadap penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si., Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.
10. Seluruh Staf Biro Manajemen, Kak Titin, Bang Rudy, Bang Dian, Bang Usman, yang telah banyak sekali membantu penulis dalam segala hal urusan administrasi dan birokrasi.
11. Bapak H. Marihot Tarigan, S.E., M.Si., Selaku Kepala di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Medan yang telah memberikan perizinan untuk penulis dalam menjalankan riset.
12. Seluruh pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Medan yang telah memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis berikan.
13. Sahabat yang selalu hebring untuk penulis WASABY, Nadia Azura Batubara dan Retno yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman kelas Manajemen C-Sore Stambuk 2013 yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan skripsi ini.

Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan pembaca khususnya yang sama-sama mendapat keridoan Allah SWT.

*Amin.... Yaarabbal' Alamin*

Medan, Maret 2017

Penulis,

M.D.REZKY BABANA SITEPU  
NPM :1305160830

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah .....	1
B. Identifikasi masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Manfaat Kinerja.....	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2. Kepemimpinan .....	13
a. Pengertian Kepemimpinan .....	13
b. Gaya kepemimpinan .....	14
c. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.....	15
d. Indikator Kepemimpinan .....	17
3. Motivasi .....	19

a. Pengertian Motivasi .....	19
b. Teori-teori Motivasi Kerja .....	20
c. Jenis Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .	23
d. Indikator Motivasi .....	24
B. Kerangka Konseptual .....	27
C. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional .....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
B. Analisis Jawaban Responden .....	47
C. Hasil Analisis Data .....	52
D. Pembahasan .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>HALAMAN</b>
Gambar III-1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja .....	terhadap 28
Gambar III-2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	28
Gambar III-3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi .....	Terhadap Kinerja
.....	29
Gambar IV-1. Grafik Normalitas Data.....	52
Gambar IV-2. Pengujian Heteroskedastisitas .....	55



## DAFTAR TABEL

	<b>HALAMAN</b>
Tabel III-1. Indikator Kinerja .....	31
Tabel III-2. Indikator Kepemimpinan .....	32
Tabel III-3. Indikator Motivasi. ....	32
Tabel III-4. Waktu Penelitian .....	33
Tabel III-5. Skala Likert .....	35
Tabel III-6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	36
Tabel III-7. Hasil Uji Validitas Motivasi .....	37
Tabel III-8. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	38
Tabel III-9. Hasil Uji Validitas Rliabilitas X1, X2, Y .....	39
Tabel IV-1. Skala Pengukuran Likert .....	45
Tabel IV-2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel IV-3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV-4. Skor Angket X <sub>1</sub> .....	47
Tabel IV-5. Skor Angket X <sub>2</sub> .....	49
Tabel IV-6. Skor Angket Y .....	50
Tabel IV-7. Uji Multikolienartias .....	54
Tabel IV-8. Koefisien Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel IV-9. Uji F .....	57
Tabel IV-10. Uji Determinasi .....	59

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, peranan dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat menentukan keberhasilan dari pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Peranan manusia juga sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (Tornado, 2014).

Dalam menjalankan tujuannya, organisasi juga harus memiliki seseorang yang dapat mengelola dan memimpin seluruh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sifat dan sikap kepemimpinan sangatlah berpengaruh karena dapat menentukan hasil yang di dapat dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut (Tampi, 2014).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan dari suatu perusahaan (Tornado, 2014). Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pada sisi yang lainnya, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan dan membimbing bawahannya ternyata memiliki bermacam gaya yang ia gunakan untuk dapat mempengaruhi para bawahannya di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Tampi, 2014).

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Tornado, 2014)

Kinerja dari suatu organisasi akan meningkat apabila adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Karena dengan meningkatnya kinerja pegawai otomatis tujuan dari organisasi akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai (Tampi, 2014).

Selain gaya kepemimpinan, yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi yaitu motivasi. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang pegawai lebih puas dalam melaksanakan segala aktivitas yang dilakukan di dalam sebuah organisasi. Motivasi berasal dari kata lain yaitu *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan ter integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Tampi, 2014). Dengan adanya motivasi inilah pegawai dapat mengerahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut hasil penelitian (Roscahyo, 2013), dan (Wirawan, 2015) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja, (Rangga dkk, 2012) dan (Sungkono dkk, 2012) menyimpulkan ada pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja, dan (Tornado, 2014) dan (Tampi, 2014) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kondisi saat ini yang ada di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan ini masih terdapat banyak kesenjangan seperti terlalu kerasnya pimpinan memberikan arahan kepada bawahannya dalam menjalankan tugas. Hal ini tidak dapat memberikan motivasi yang baik melainkan menimbulkan tingkat ketakutan para pegawai untuk berkomunikasi kepada pimpinan mereka. Para pegawai lebih cenderung merasa terpaksa dalam menjalankan tugas karena merasa

takut kepada pimpinan bukan karena rasa ingin melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di kantor. Tentunya masalah ini sangat berpengaruh bagi pegawai untuk memberikan tingkat kinerja yang maksimal.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan, ditemukan ada rendahnya rendahnya tingkat kualitas kerja yang dikarenakan tidak terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan seperti tidak memperhitungkan perasaan bawahan, dan pimpinan tak pernah mengharagai ide-ide yang dikemukakan dari bawahan, hal tersebut mengakibatkan kurangnya pemberian motivasi berupa penghargaan ataupun pengakuan dari atasan untuk karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan (BPPK) Kota Medan belum baik, pemimpin tidak menjalin hubungan yang baik dengan setiap karyawan seperti tidak memikirkan perasaan karyawan.
2. Kurangnya pemberian motivasi berupa penghargaan atau pengakuan langsung dari pimpinan atas tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan oleh karyawan pada kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan (BPPK) Kota Medan.

3. Hasil kualitas kinerja belum baik seperti hasil tugas dari para pegawai asal-asalan. Hal tersebut dikarenakan kurang baiknya gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi dari atasan pada kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan (BPPK) Kota Medan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Penelitian hanya meneliti pada gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

2. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.
3. Untuk Menganalisis seberapa besar gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

### **A. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak yang terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### **B. Manfaat Praktis**

#### **1.) Manfaat bagi ipeneliti.**

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu SDM, khususnya pada variable masalah yang diteliti, yaitu tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja.

#### **2.) Manfaat bagi Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.**

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam kantor yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi kantor sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

#### **3.) Manfaat bagi pembaca.**

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang dilakukan selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya

Menurut (Moeherino, 2012 hal 95) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Vietzhal Rivai, 2013 hal 584) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2009 hal 2) mendefinisikan kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan hamper seluruh pengukuran kinerja mempertimbangkan tiga aspek yaitu



- 1.) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- 2.) Kualitas, yaitu mutu dari hasil yang telah diselesaikan
- 3.) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu seperti yang telah direncanakan.

#### **b. Manfaat Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2009 hal 10) menyatakan bahwa manajemen kinerja bukan hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi manajer, dan individu.

##### 1.) Bagi Organisasi

Manfaat manajemen kinerja bagi perusahaan adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pegawai, meningkatkan komitmen pegawai, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja trampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya organisasi.

##### 2.) Bagi Manajer

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

##### 3.) Bagi Individu

Manfaat manajemen kinerja bagi individu antarlain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009 hal.259) menyatakan bahwa manfaat kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, dan menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubung dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dipengaruhi beberapa faktor (Moeherino, 2012 hal 139) diantaranya adalah:

- 1.) Hasil kerja
- 2.) Prilaku
- 3.) Atribut atau kompetisi
- 4.) Komparatif
- 5.) Kepemimpinan
- 6.) Motivasi

Adapun penjelasan dari faktor tersebut adalah:

- 1.) Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.

- 2.) Prilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan prilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3.) Atribut atau kompetensi yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
- 4.) Komparatif yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.
- 5.) Kepemimpinan yaitu menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.
- 6.) Motivasi yaitu dorongan yang diterima oleh karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013 hal 67) menyimpulkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1.) Faktor Kemampuan
- 2.) Faktor Motivasi

Berikut penjelasannya:

- 1.) Faktor kemampuan yaitu secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitty (*knowledge + skill*). Artinya pegawai pegawai memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2.) Faktor Motivasi yaitu sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai tujuan secara maksimal.

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam mencapai strategis. Menurut (Mangkunegara, 2013 hal 75) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1.) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan karyawan selama melakukan pekerjaan.

2.) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi seberapa besar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3.) Keandalan Kerja

Keandalan kerja terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seorang karyawan.

4.) Sikap Kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap karyawan lain, sikap terhadap pekerjaan serta kerja sama yang baik antara karyawan.

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal.85) indikator kinerja adalah:

1.) Tujuan

2.) Standar

3.) Alat atau sarana

4.) Kompetensi

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja seseorang dapat dihitug dengan banyak cara. Salah satunya yaitu dengan melihat hal-hal yang didalamnya mengenai sikap kerja, kualitas kerja, dan kuantitas kerja seseorang karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan akan mampu mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut (Sule dan Saefullah, 2005 hal 255) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.

Menurut (Nawawi, 2013 hal 153) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dalam mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Thoha, 2013 hal 5) mendefinisikan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam berbagai aktivitas di sebuah organisasi guna untuk pencapaian tujuan sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi itu tersebut sebelumnya.

### **b. Gaya Kepemimpinan**

Dalam proses kepemimpinan, pemimpin memiliki beberapa tipe ataupun gaya dalam memimpin bawahannya dalam sebuah organisasi. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut (Sule dan Saefullah, 2005 hal 261):

1.) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menepatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutarakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3.) Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing. Dengan sedikit pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian tugas dari tugas pokok organisasi.

Sedangkan (Siswanto, 2011 hal 158) mengemukakan ada 6 tipe gaya kepemimpinan yaitu:

1.) Kepemimpinan Pribadi

Seorang manajer dalam melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi.

2.) Kepemimpinan Non pribadi

Segala peraturan dan kibijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media non pribadi, baik rencana, instruksi, dan program-program lainnya.

### 3.) Kepemimpinan Otoriter

Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara bersungguh-sungguh, teliti, dan cermat.

### 4.) Kepemimpinan Demokratis

Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen perusahaan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

### 5.) Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan yang paternalistik dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan.

### 6.) Kepemimpinan Menurut Bakat

Tipe kepemimpinan menurut bakat iasanya muncul dari kelompok informal yang didapat dari pelatihan langsung maupun tidak langsung.

## **c. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Hadari, 2005 hal 70) yaitu:

1. Pemimin
2. Pengikut
3. Komunikasi
4. Situasi

Berikut penjelasan dari faktor-faktor diatas:

### 1.) Pemimpin

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, pemimpin memang merupakan faktor esensial dari proses kepemimpinan itu sendiri. Serta pemimpin memang harus mengerti apa yang harus dia ketahui dan apa yang harus dia perbuat, atau istilahnya *The Right Man on The Right Place*.

### 2.) Pengikut

Adalah salah satu faktor kepemimpinan yang membuat faktor pertama itu ada. Karena tanpa ada daya pengikut, otomatis pemimpin pun tidak ada. Oleh karena itu faktor kepemimpinan dalam pengikut ini lebih cenderung pengertian akan apa saja yang pengikut inginkan sehingga sebuah satuan fungsi manajemen bisa berjalan sesuai dengan apa yang kita inginkan. Serta ada pula yang mengatakan kalau berbeda pemimpin maka berbeda pula gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu pengikut disini memang harus menyesuaikan dengan cepat.

### 3.) Komunikasi

Salah satu hal yang menjabatani antara pemimpin dan pengikut adalah proses komunikasi itu sendiri. Dengan adanya komunikasi, hubungan kerja antara dua belah pihak baik atasan maupun bawahan dapat sinergis dan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

### 4.) Situasi

Dalam sebuah situasi tertentu, terkadang kita diharuskan untuk bertindak secara cepat dan reflex untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu kondusifitas situasi antara atasan dan bawahan memang harus saling dikuatkan agar selalu terjadi kondisi situasi yang nyaman dan kondusif.



Sedangkan (Siswanto, 2011 hal 172) mengatakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1.) Faktor Genetis

Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2.) Faktor Sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.

3.) Faktor Bakat

Faktor yang berpadangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin, apabila orang tersebut sejak kecil sudah membawa hakikat kepemimpinan.

**d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Terry & Rue, 2012 hal 205-206) mengemukakan indikator pengembangan kecakapan pemimpin yang paling utama adalah:

1.) Obyektivitas

2.) Ketangkasan

3.) Ketegasan

4.) Sadar akan diri sendiri

5.) Mengajarkan

Berikut adalah penjelasan dari unsur-unsur di atas:

- 1.) Obyektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia yaitu pemimpin itu haruslah mampu memandang orang-orang serta perilaku mereka dengan cara yang tidak berprasangka dan tanpa emosi.
- 2.) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial yaitu pemimpin itu haruslah mampu berbicara dan menulis terus terang dan menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain.
- 3.) Ketegasan yaitu kemampuan memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi seorang pemimpin untuk memahami pandangan-pandangan, pegawai-pegawai serta keyakinan dan tindakan-tindakan mereka.
- 4.) Sadar akan diri sendiri yaitu pemimpin itu perlu mengetahui kesan apa yang diperbuatnya pada orang lain.
- 5.) Mengajarkan yaitu pemimpin harus mampu mengilhamkan dan mengimbangi orang banyak dengan mengajarkan sesuatu.

Sedangkan menurut Handoko (2011, hal. 297) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1.) Kemampuan

Pelaksanaan dasar fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

- 2.) Kebutuhan

Prestasi dalam pekerjaan mencakup tanggung jawab dan keinginan sukses

- 3.) Kecerdasan

Mencakup kebijaksanaan, pemikiran kreatif, dan daya fikir.

- 4.) Ketegasan

Membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah yang ada dengan cepat, tepat, dan akurat.

### 5.) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah

### 6.) Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru.

## 3. Motivasi

### a. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang membawa kearah optimal.

Menurut (M. Kadarsiman, 2013 hal 276) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*).

Menurut (Mangkunegara, 2007 hal 146) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut (Sutrisno, 2009 hal 177) mendefinisikan bahwa motivasi adalah salah satu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa individu.

Menurut dari seluruh definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama.

#### **b. Teori-Teori Motivasi**

Ada beberapa teori tentang motivasi (Sule & Saefullah, 2005 hal 240):

- 1.) Teori hierarki dari Abraham Maslow
- 2.) Teori ERG dari Clayton Aldefer
- 3.) Teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland
- 4.) Teori dua faktor dari Herzberg

Adapun penjelasan dari teori-teori tersebut adalah:

##### 1.) Teori hierarki dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Kelima kebutuhan ini adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

##### 2.) Teori ERG dari Clayton Alderfer

ERG merupakan singkatan dari *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth*. Teori ini diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Aldefer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan manusia atau individu yang mendorong seseorang termotivasi dalam melakukan sesuatu bersifat hierarki atau memiliki tingkatan, namun Alderfer memiliki setidaknya dua perbedaan dibandingkan dengan Maslow. Perbedaan pertama adalah bahwa Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan *existence*, atau kebutuhan mendasar

manusia bertahan hidup. Kebutuhan *relatedness*, atau kebutuhan untuk berinteraksi dengan sesama. Kebutuhan *growth*, atau kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersifat produktif. Perbedaan kedua adalah bahwa Alderfer cenderung berpandangan bahwa kebutuhan seseorang, sekalipun bersifat hierarkis, akan tetapi bersifat tidak tetap, artinya jika kebutuhan seseorang telah mencapai suatu kebutuhan *relatedness* setelah sebelumnya kebutuhan *existence*-nya terpenuhi, maka ada kemungkinan bahwa seseorang tersebut akan membutuhkan kembali *existence*-nya.

### 3.) Teori tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland

Atkinson menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk melakukan interaksi secara social atau berfiliasi, dan kebutuhan untuk meraih prestasi.

### 4.) Teori dua faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg ada dua faktor mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan yaitu:

- a.) *Motivating factor* yang dimaksud dengan faktor pendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan adalah berbagai kebutuhan yang terdapat dalam seseorang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi maka akan mendorong tercapainya kepuasan kerjanya.
- b.) *Hygiene factors* yang dimaksud dengan faktor pendorong tidak kepuasan dalam pekerjaan kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya, yang jika kebutuhan akan kondisi lingkungannya

yang diinginkannya tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam lingkungan pekerjaannya.

Sedangkan teori motivasi menurut (Sutrisno, 2009 hal 129) antara lain:

#### 1.) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

#### 2.) Teori Motivasi Proses

Teori ini memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. (Sule & Saefullah, 205 hal 248) menyatakan faktor motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1.) Faktor Inteinsik
- 2.) Faktor Eksterinsik

Adapun penjelasan dari kedua yang mempengaruhi motivasi tersebut adalah:

1.) Faktor interinsik adalah motivasi yang langsung dirasakan oleh dirinya ketika dirinya melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik ini dapat berupa:

- a.) Keinginan untuk dapat hidup.
- b.) Keinginan untuk dapat memiliki.
- c.) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d.) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e.) Keinginan untuk berkuasa

2.) Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang ia terima dari luar dirinya atau dari suatu tempat ia bekerja dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Motivasi ekstrinsik tersebut dapat berupa:

- a.) Kondisi lingkungan kerja.
- b.) Kompensasi yang memadai.
- c.) Adanya jaminan pekerjaan.
- d.) Status dan tanggung jawab.
- e.) Supervise yang baik.
- f.) Praturan yang fleksibel.

Sedangkan (Sutrisno, 20019 hal 124) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1.) Faktor interinsik berupa:

- a.) Keinginan untuk dapat hidup.
- b.) Keinginan untuk dapat memiliki.
- c.) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d.) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e.) Keinginan untuk berkuasa

2.) Faktor ekstrinsik berupa:

- g.) Kondisi lingkungan kerja.
- a.) Kompensasi yang memadai.
- b.) Adanya jaminan pekerjaan.
- c.) Status dan tanggung jawab.
- d.) Supervise yang baik.
- e.) Praturan yang fleksibel.

#### **d. Indikator Motivasi**

Adapun indikator dari motivasi kerja (Sedarmayantai, 2009 hal 233) mengemukakan sebagai berikut:

- 1.) Gaji
- 2.) Supervisi
- 3.) Kondisi kerja
- 4.) Peluang untuk maju
- 5.) Penghargaan
- 6.) keberhasilan

berikut penjelasan dari indikator tersebut:

### 1.) Gaji

Bagi pegawai gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksud untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawannya.

### 2.) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan pelengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

### 3.) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

### 4.) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap



pegawai menginginkan promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

#### 5.) Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/ fisik di mananorang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

#### 6.) Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan uuntuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Sedangkan menurut (Hamzah, 2011 hal. 10) indikator motivasi adalah:

#### 1.) Motivasi intrinsik:

- a) Prestasi.
- b) Penghargaan.
- c) Tanggung jawab.
- d) Pengembangan diri.

#### 2.) Motivasi ekstrinsik:

- a) Pengawasan.
- b) Gaji.
- c) Status.

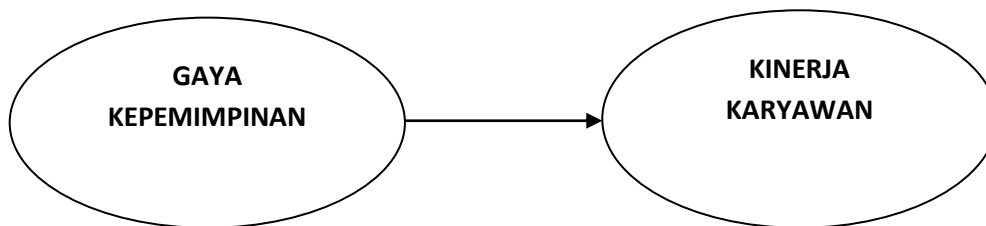
d) Kondisi Kerja.

## B. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian dilakukan oleh (Roscahyo, 2013) dan (Wirawan, 2015) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



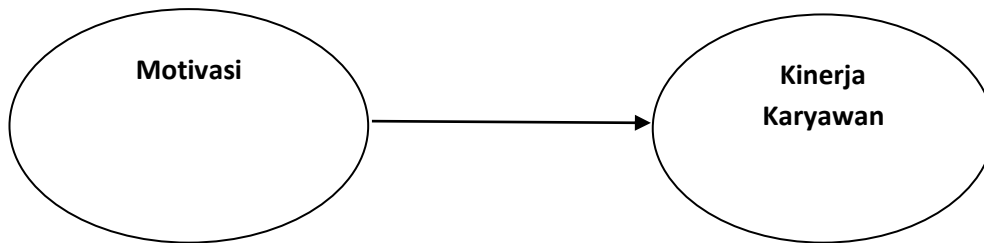
Gambar II.1

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Selain gaya kepemimpinan motivasi juga bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan juga butuh diberikan motivasi agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam menjalankan tugas ataupun tanggung jawab yang ia terima dari organisasi tersebut. Semakin baik motivasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan (Rangga dkk, 2012) dan (Sungkono dkk, 2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



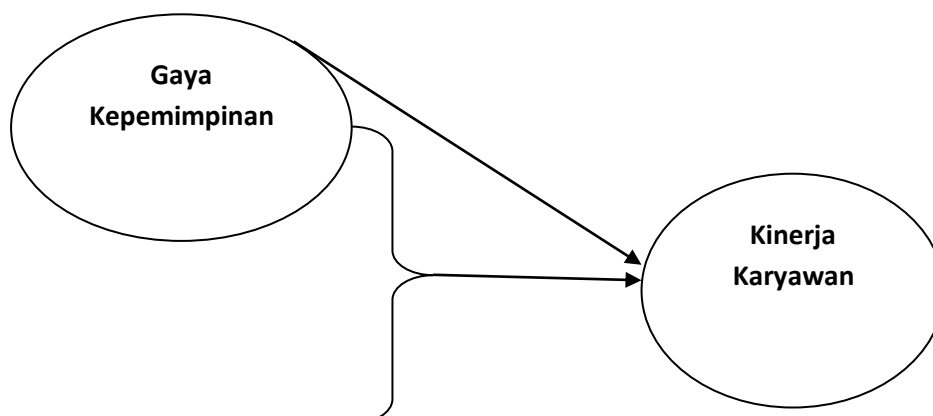
**Gambar II.2**

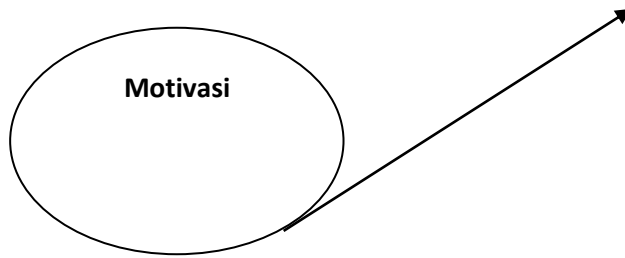
**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

**3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karayan**

Dalam aktivitas sebuah organisasi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan karena pemimpinlah yang memegang kendali sekaligus mengajak para bawahan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Motivasi juga sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai karena motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kinerja seorang karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian dilakukan (Tornado, 2014) dan (Tampi, 2014) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.





**Gambar II.3**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**C. Hipotesis**

Menurut (Juliandi & Irfan, 2013 hal 45) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.
3. Ada pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

##### B. Definisi Oprasional Variabel

Oprasional variabel adalah suatu definisi dan dinyatakan dalam criteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi oprasionalnya terdapat tiga variabel yang akan diteliti antara lain:

###### 1.) Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeherino, 2012 hal 95).

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas

3. Keandalan
4. Sikap Kerja

(Mangkunegara, 2013 hal 175)

30

## 2.) Gaya Kepemimpinan

kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan (Tisnawati dan Saefullah, 2005 hal 255).

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator
1.	Obyektivitas
2.	Ketangkasan
3.	Ketegasan
4.	Sadar akan diri sendiri
5.	Mengajarkan

(Tery & Rue, 2012 hal 205-206)

## 3.) Motivasi

Motivasi adalah salah satu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa individu (Sutrisno, 2009 hal 177).

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi**

**No    Indikator**



7 Sidang Meja  
Hijau



#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1.) Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2012 hal 115) Mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan (BPPK) Keuangan Kota Medan yang berjumlah 58 Orang.

##### **2.) Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2012 hal 116) Mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan sampling jenuh yang dengan kata lain adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.) Observasi**

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapat gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.



## 2.) Angket

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap mengenai objek yang diteliti kepada responden. Dalam penyebaran angket jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel III.5**

**Skala Likert**

<b>ITEM</b>	<b>SKOR</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu:

### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrument dapat dinyatakan tidak valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2012 hal 172).

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi sederhana yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012 hal 248)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas ini adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

### 1) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel uji validitas komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 6.**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R – tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,653 (positif)	0,225	Valid
2	0,514 (positif)	0,225	Valid
3	0,558(positif)	0,225	Valid
4	0,609 (positif)	0,225	Valid
5	0,596 (positif)	0,225	Valid
6	0,611 (positif)	0,225	Valid
7	0,552 (positif)	0,225	Valid
8	0,585 (positif)	0,225	Valid
9	0,320 (positif)	0,225	Valid
10	0,516 (positif)	0,225	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,255.

## 2) Uji Validitas Motivasi

Tabel uji validitas Motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III – 7 .**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R – tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,617 (positif)	0,225	Valid
2	0,570 (positif)	0,225	Valid
3	0,631 (positif)	0,225	Valid
4	0,803 (positif)	0,225	Valid
5	0,814 (positif)	0,225	Valid
6	0,662 (positif)	0,225	Valid
7	0,668 (positif)	0,225	Valid
8	0,678 (positif)	0,225	Valid
9	0,602 (positif)	0,225	Valid
10	0,673 (positif)	0,225	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variabel motivasi (X2) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,255.

### 3) Kinerja Pegawai

Tabel uji validitas Motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III – 8.**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,691 (positif)	0,225	Valid
2	0,759 (positif)	0,225	Valid
3	0,571(positif)	0,225	Valid
4	0,527 (positif)	0,225	Valid
5	0,732 (positif)	0,225	Valid
6	0,493 (positif)	0,225	Valid
7	0,800 (positif)	0,225	Valid
8	0,688 (positif)	0,225	Valid
9	0,319 (positif)	0,225	Valid
10	0,542 (positif)	0,225	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,255. Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (gaya kepemimpinan, Motivasi, dan kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid dan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisienalpha* ( $\alpha$ ) dari *Crobbach* menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 86) dengan rumus :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan :

- r = Realibilitas Instrumen  
 k = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir  
 $\sigma_1^2$  = Varians total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai realibilitas instrumen  $\geq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)  
 b) Jika nilai realibilitas instrumen  $\leq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach 'Alpha*) diatas adalah  $0,711 > 0,06$  maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel IV – 12 .  
 Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	$0,724 > 0,6$	Reliabel
Motivasi (X2)	$0,737 > 0,6$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	$0,746 > 0,6$	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

##### **1.) Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis membutuhkan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

##### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak miring kekiri atau miring kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

##### **b. Uji Multikolienaritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat tinggi antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi mutikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen

dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan VIF  $< 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatter plot antarlain prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2.) Analisis Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 \quad (\text{Sugiyono, 2012 hal 258})$$

Dimana:

Y = Variabel Terkait

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  &  $b_2$  = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

$x_1$  = Variabel Bebas

$x_2$  = Variabel Bebas

## 3.) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Adapun pengujian sebagai berikut:

H0 :  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh signifikan dengan criteria pengambilan keputusan adalah:

- 1.) Terima H0 (tolak Ha), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > a\ 5\ \%$  (Tidak berpengaruh).
- 2.) Tolak H0 (terima Ha), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < a\ 5\ \%$  (Berpengaruh).

#### 4.) Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) atau sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) kriteria pengujian hipotesis yaitu:

H0 :  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Ha :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.



Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1.) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$  (tidak berpengaruh).
- 2.) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$  (berpengaruh).

### 5.) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

$(R_{yx_1x_2})^2$  : Koefisien Variabel Bebas dengan Variabel Terkait

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah gaya kepemimpinan, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah motivasi, yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 58 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**

**Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi) maupun variabel  $Y$  yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

## 1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 58 orang. Adapun dari ke-58 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

### a. Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	36,2	36,2	36,2
Perempuan	37	63,8	63,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 21 orang (36,2%) laki-laki, 37 orang (63,3%) perempuan.

### b. Usia

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	10	17,2	17,2	17,2
	26-31	11	19,0	19,0	36,2
	32-37	16	27,6	27,6	63,8
	38-42	13	22,4	22,4	86,2
	>42	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 10 orang (17,2%) yang usianya 20-35 tahun, 11 orang (19,0%) yang usianya 26-31 tahun, serta 16 orang (27,6%), 13 orang (22,4%) yang usianya 38-42 dan 8 orang (13,8%) yang usianya di atas 420 tahun.

## B. Analisis Jawaban Responden

Tabel IV. 5

### Skor Angket Untuk Variabel X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17,2	21	36,2	19	32,8	8	13,8	0	0	58	100%
2	9	15,5	25	43,1	18	31,0	6	10,3	0	0	58	100%
3	21	36,2	29	50,0	8	13,8	0	0	0	0	58	100%

4	18	31,0	10	17,2	14	24,1	16	27,6	0	0	58	100%
5	11	19,0	16	27,6	24	41,4	7	12,1	0	0	58	100%
6	10	17,2	18	31,0	19	32,8	11	19,0	0	0	58	100%
7	13	22,4	15	25,9	19	32,8	11	19,0	0	0	58	100%
8	7	12,1	23	39,7	16	27,6	12	20,7	0	0	58	100%
9	25	43,1	32	55,2	1	1,7	0	0	0	0	58	100%
10	19	32,8	38	65,5	1	1,7	0	0	0	0	58	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Pemimpin tempat saya bekerja telah memberikan penilaian yang objektif terhadap bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 36,2%.
2. Jawaban responden tentang Pemimpin tempat saya bekerja jauh dari unsur-unsur neputisme, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 43,1%.
3. Jawaban responden tentang Pemimpin tempat saya bekerja sangat memahami dan menguasai apa yang menjadi tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 50%.
4. Jawaban responden tentang Atasan saya memiliki pengetahuan dan keterampilan melebihi kemampuan pegawainya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 31%.
5. Jawaban responden tentang pemimpin saya adalah orang yang selalu taat dan patuh kepada peraturan dan disiplin kantor., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 27,6%.

6. Jawaban responden tentang Pemimpin saya sangat memahami tugas pokok dan fungsinya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 31,0%.
7. Jawaban responden tentang Sebagai pemimpin atasan saya selalu memahami apa yang menjadi kebutuhan pegawainya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 25,9%.
8. Jawaban responden tentang Pemimpin saya memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 39,7%.
9. Jawaban responden tentang Pemimpin saya selalu bersifat demokratis dan selalu meminta pendapat dari seluruh pegawai sebelum melakukan sesuatu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 52,2%.
10. Jawaban responden tentang pemimpin saya adalah mitra yang baik dalam bekerja., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 65,5%.

Tabel IV. 6

Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3,4	43	74,1	10	17,2	3	5,2	0	0	58	100%
2	6	10,3	44	75,9	6	10,3	2	3,4	0	0	58	100%
3	8	13,8	37	63,8	11	19,0	2	3,4	0	0	58	100%
4	18	31,0	30	51,7	9	15,5	1	1,7	0	0	58	100%
5	16	27,6	30	51,7	8	13,8	3	5,2	0	0	58	100%
6	3	5,2	46	79,3	5	8,6	3	5,2	1	1,7	58	100%
7	2	3,4	46	79,3	8	13,8	2	3,4	0	0	58	100%

8	23	39,7	28	48,3	5	8,6	2	3,4	0	0	58	100%
9	11	19,0	33	56,9	13	22,4	1	1,7	0	0	58	100%
10	12	20,7	28	48,3	16	27,6	1	1,7	1	1,7	58	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memberikan ruang dan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi dalam pengembangan kemampuan karirnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 74,1%.
2. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memberikan perhitungan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 75,9%.
3. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja memiliki sistem dan mekanisme yang baku dalam pemberian penghargaan terhadap karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 63,8%.
4. Jawaban responden tentang pemimpin ditempat saya bersifat objektif dan rasional dalam memberikan reward kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 51,7%.
5. Jawaban responden tentang Karyawan selalu mengutamakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 51,7%.
6. Jawaban responden tentang Karyawan selalu memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan presentase 79,3%.

7. Jawaban responden tentang Karyawan selalu diberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan presentase 79,3%.
8. Jawaban responden tentang pengawasan selalu dilakukan pemimpin bersifat adil dan objektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 48,3%.
9. Jawaban responden tentang Dengan bekerja dikantor ini dapat meningkatkan status sosial karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 56,9%.
10. Jawaban responden tentang Kondisi pekerjaan yang ada tidak membuat karyawan bosan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 48,3%.

**Tabel IV. 7**

**Skor Angket Untuk Variabel Y(Kinerja Pegawai)**

Alternative Jawaban						
No	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah



Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	39,7	27	46,6	8	13,8	0	0	0	0	58	100%
2	21	36,2	36	62,1	1	1,7	0	0	0	0	58	100%
3	19	32,8	35	60,3	4	6,9	0	0	0	0	58	100%
4	11	19,0	45	77,6	2	3,4	0	0	0	0	58	100%
5	21	36,2	26	44,8	11	19,0	0	0	0	0	58	100%
6	9	15,5	40	69,0	9	15,5	0	0	0	0	58	100%
7	25	43,1	23	39,7	9	15,5	1	1,7	0	0	58	100%
8	22	37,9	30	51,7	6	10,3	0	0	0	0	58	100%
9	23	39,7	30	51,7	4	6,9	1	1,7	0	0	58	100%
10	19	32,8	35	60,3	3	5,2	1	1,7	0	0	58	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 46,6%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 62,1%.
3. Jawaban responden tentang Saya menggunakan sumber daya dan fasilitas kantor secara efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 60,3%.
4. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan presentase 77,6%.

5. Jawaban responden tentang Saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 44,8%.
6. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase 69,0%.
7. Jawaban responden tentang Pemimpin saya mengakui hasil dari pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 43,1%.
8. Jawaban responden tentang Pekerjaan saya dapat memberikan contoh terhadap karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 51,7%.
9. Jawaban responden tentang Pemimpin menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 52,7%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu patuh dengan perintah atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 60,3%.

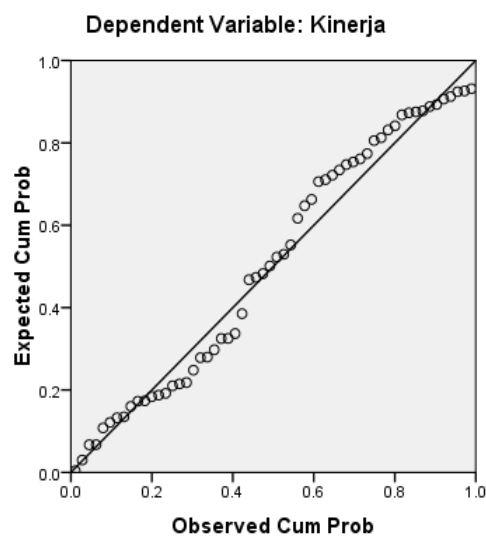
### **C. Hasil Analisis Data**

## 1. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1

Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen yaitu insentif dan mutasi. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel 4.8**

#### Uji Multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	33,791	47,591					
Gaya kepemimpinan	,449	,122	-,380	,381	,381	,956	1,046
Motivasi	,551	,229	-,036	,449	,445	,956	1,046

a, Dependent Variable: Kinerja

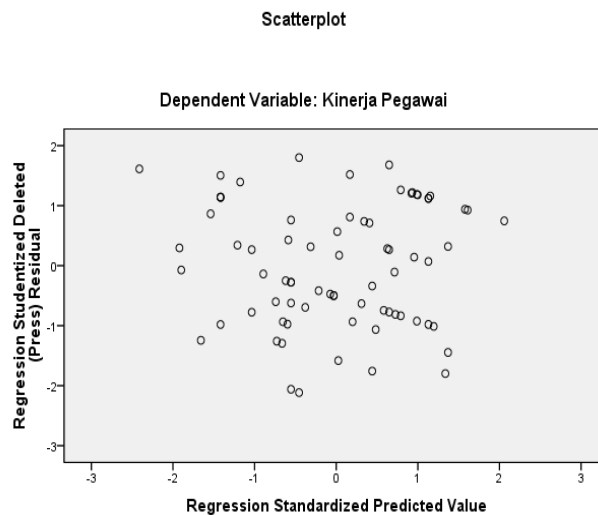
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5 dengan demikian variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar 4.2**

### Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

## 2. Korelasi Berganda

### a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

Keterangan : 
$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

$X_1$  = Gaya kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

e = Error

**Tabel IV.9**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	40,691	3,460		11,759	,000
Gaya kepemimpinan	,286	,082	,390	3,477	,001
Motivasi	,339	,095	,346	4,411	,000

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2017)

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat :

$\beta$  = 40,691

$\beta_1$  = 0,286

$$\beta_2 = 0,339$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 40,691 + 0,286X_1 + 0,339X_2 + e$$

Nilai  $\beta$  adalah 40,691 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 40,691. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,286$  menunjukkan apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan sebesar 28,6%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,339$  menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan 33,9%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

### 3. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel IV.9**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,691	3,460		11,759	,000
Gaya kepemimpinan	,286	,082	,390	3,477	,001

Motivasi	,339	,095	,346	4,411	,000
----------	------	------	------	-------	------

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

#### a. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu gaya kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

Dari tabel IV.9 tentang pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3.477 >  $t_{tabel}$  1,672 dengan probabilitas Sig 0,001, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara persial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

#### b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

Dari tabel IV.9 tentang pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4.411 >  $t_{tabel}$  1,672 dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Motivasi ( $X_2$ ) secara persial



mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.

#### 4. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.10**

**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1	Regression	102,961	2	51,481	8,098	,000 <sup>a</sup>
	Residual	599,417	71	8,442		
	Total	702,378	73			

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya kepemimpinan

b, Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 8,098. Selanjutnya perlu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$ , sedangkan  $v_2 = n-k = 58 - 3 = 55$ . Nilai  $\alpha$  atau alpha (error) = 5% = 0,05.

Dari lampiran, diperoleh bahwa  $F_{tabel} = 2,77$ . Bila dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $8,098 > 2,77$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

#### 5. Uji Determinasi

**Tabel 4.11**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,583 <sup>a</sup>	,347	,223	2,90560	1,303

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b, Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi R-Square sebesar 0,347. Ini menunjukkan 34,7% variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 65,3% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $3,477 \geq 1,666$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan. Artinya tingkat Gaya kepemimpinan secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Anoki Herdian Dito (2010) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bahwa dalam hal ini menunjukkan bahwa pimpinan harus memberikan contoh keteladanan yang baik kepada pegawainya, serta pimpinan kurang kurang memahami dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4,411 \geq 1,672$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan. Artinya tingkat Gaya kepemimpinan secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Pungguh Dwi Cahyono (2017) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang) hasil penelitian adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bahwa dalam hal ini menunjukkan bahwa pimpinan harus memberikan ruang dan kesempatan pada pegawai yang berprestasi dalam mengembangkan karirnya. Dan hendaknya karyawan selalu memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan instansi.

## **3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, di mana berdasarkan hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,098 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,77. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar Kurniadi (2012) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 37,7% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 62,3% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa karyawan harus menggunakan fasilitas kantor secara efisien, pegawai harus mampu memenuhi pencapaian kualitas kerja serta pimpinan harus menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.
2. Secara parsial parsial bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kota Medan.
3. Secara simultan bawah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Faktor pemberian gaya kepemimpinan masih perlu ditingkatkan kepada pegawai, pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing pegawai agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat pegawai dalam bekerja.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan lagi. Karena gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai

pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai supaya para pegawai dapat berprestasi lebih baik lagi dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Roscahyo, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Siti Khodijah Sidoarjo. Vol. 2 No. 12
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 7. Bandung: Alfabeta.
- Azuar Julaindi Irfan, (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan ilmu-ilmu bisnis. Bandung: Ciptaka Media Printis.
- Bryan Johannes Tampi, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Vol 3 No. 4
- Edy Sutrisno, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, (2005). Pengantar Manajemen. Edisi 1 Jakarta: Prenadamedia.
- Fajar Wirawan, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WARNA ALAM INDONESIA Semarang.
- Goerge Terry & Leslie W. Rue, (2012) Dasar-dasar manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bulaksumur.
- Handoko T.Hani, (2011). Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hamzah B. Uno, (2011). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi aksara
- Ismail Nawawi, (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Cetakan 1. Jakarta: Prenada Media.
- Moehariono, (2012). Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali.
- M Kadarisman, (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: PT. Raja Grafindo Persada.
- Randy Mars Tonado, (2014). Pengaruh Gaya Kepeimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan padaTree Hotel Makassar.
- Rangga Mahardika, dkk. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sale Office Malang.
- Sedarmayanti, (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Maju Mundur.

Siswanto, (2011). Pengantar Manajemen. Cetakan 7. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan 16. Bandung: Alfabeta.

Sungkono, dkk, (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet pada PT. Sinarmas Multi Finance Cabang Telaga Sari Karawang.

Veithzal Rivai, (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. Edisi 1. Cetakan 2 Jakarta: Rajawali pers.

Wahyu Wibowo, (2009). Manajemen Kinerja. Edisi 2. Cetakan 3 Jakarta: Rajawali pers.

Wahyu Wibowo, (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali pers.