

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN  
NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**MUHAMMAD ARIFIN ZULFIKAR**  
**NPM. 1305161110**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**MUHAMMAD ARIFIN ZULFIKAR. NPM. 1305161110. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Samahalnya denganyang dikatakan Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas yaitu pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Pengawasan oleh pimpinan sangatlah penting sebagai proses untuk menjamin bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi dan standar kinerja yang sudah ditentukan.

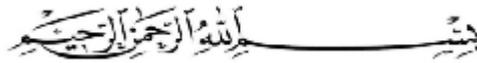
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data yang dilakukan menggunakan wawancara dan angket (Questioner). Wawancara dilakukan dengan pihak kantor saat pra survey dalam hal ini guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian. Angket (Questioner) yaitu melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

Hasil penelitian ini didapatkan hasil dari uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 (Sig 0.009 <  $\alpha$ 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin buruk. Hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh signifikan sebesar 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05). Nilai R square sebesar 0.534, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar 53,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul dari skripsi ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan ”**. Skripsi ini merupakan persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program Strata 1 (S-1) di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi. Dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ayahanda **Misnan** dan Ibunda tercinta **Marni** yang telah memberikan doa, dorongan, semangat, pengorbanan, perhatian dan dukungan baik moril maupun materil yang kalian berikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. H.Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri S.E, M.M, M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Perys Laili Khodri Nasution, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis.
9. Seluruh staf pengajar dan Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik dan mengarahkan penulis.
10. Bapak dan Ibu Staf Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara & Lelang (KPKNL) Medan.
11. Kepada Sahabat-sahabat Zainul Arifin Nst, Akhmad Affandi, Arif Auliamsyah, Agus Hendika, Adinda Suhendri, Muhammad Nazri, Hilda Indriani, Uilly, Laila, dan seluruh teman-teman Manajemen Kelas G Malam yang telah memberikan dukungan dan semangat selama ini, terimakasih

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan , Oktober 2017

Penulis

**Muhammad Arifin Zulfikar**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II    LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja.....	9
2. kepemimpinan .....	16
3. Motivasi Kerja .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	30
C. Hipotesis .....	31
<b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Defenisi Operasional .....	33

C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Instrumen Penelitian .....	37
G. Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
B. Pembahasan.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Pegawai.....	33
Tabel III.2	Indikator Kepemimpinan.....	34
Tabel III.3	Indikator Motivasi.....	34
Tabel III.4	Waktu Penelitian.....	35
Tabel III.5	Skala Pengukuran Likert.....	37
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.3	Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	46
Tabel IV.4	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi ( $X_2$ ).....	47
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai ( $Y$ ).....	48
Tabel IV.6	Uji Validitas Kepemimpinan.....	48
Tabel IV.7	Uji Validitas Motivasi.....	49
Tabel IV.8	Uji Validitas Kinerja.....	49
Tabel IV.9	Reliabilitas Kepemimpinan.....	50
Tabel IV.10	Reliabilitas Motivasi.....	50
Tabel IV.11	Reliabilitas Kinerja.....	50
Tabel IV.12	Uji Normalitas.....	51
Tabel IV.13	Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel IV.14	Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel IV.15	Uji Partial (uji t).....	55
Tabel IV.16	Uji Simultan Uji F.....	56
Tabel IV.17	Uji Determinasi.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai .....	31
Gambar IV.1 Scatter Plot .....	53

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktifitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sebaik-baiknya. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Didalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam

perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Samahalnya dengan yang dikatakan Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seperti yang dikemukakan Anoraga, seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.

Motivasi merupakan salah satu pendorong penting perilaku dan kinerja individual. Motivasi atau dorongan kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Setiap organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor utama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya, salah satunya pemimpin yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai, mempunyai optimisme yang lebih besar, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pemimpin harus mempunyai peran yang aktif dan senantiasa campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi pemimpin adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap

pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai dilingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang adalah kantor yang mengurus piutang negara yang lebih kurang berasal dari bank-bank pemerintah (BUMN) dan pada umumnya memiliki barang jaminan yang menjadi sumber utama penyelesaian hutang penanggung atau penjamin hutang (PH/PJH). Pelaksanaan tugas Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara banyak berhubungan dengan barang jaminan seperti kualitas bukti pemilikan atau status barang jaminan akan sangat menentukan tingkat keberhasilan pengurusan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Medan tersebut. Semakin banyak pegawai yang

mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Medan secara keseluruhan akan meningkat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat dalam pelayanannya, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Berkaitan pengamatan ketika pelaksanaan magang kerja dan observasi prapenelitian pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan, masih ada beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Hasil pengamatan tersebut didukung dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan yang mengatakan bahwa “masih ada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah, kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas serta kurangnya disiplin dalam bekerja”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Kurangnya penguasaan kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas.
2. Pengawasan yang belum rutin oleh pimpinan yang berdampak pada pengetahuan pimpinan terkait kinerja pegawai.
3. Kurangnya komunikasi pimpinan dengan seluruh pegawai sehingga muncul masalah-masalah mengenai motivasi kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya budaya organisasi, kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan lain-lain. Namun, berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada pengaruh dua faktor yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bidang sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan dan motivasi dan dapat memberikan masukan kepada

pihak kantor dalam melakukan strategi pengelolaan pegawai yang tepat agar kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:62) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sudarmanto (2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Sutiadi (2010:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

Sedangkan menurut Robbins Stephen P. (2008:121) Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Perlu adanya penilaian kerja yang dapat diperoleh melalui manajemen kinerja yang efektif untuk mencapai peningkatan kinerja yang di inginkan. Evaluasi kinerja dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan pegawai. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik) bagi para pegawai.

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu di dalam perusahaan yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut pemantauan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini tergolong penting, karena

dapat digunakan untuk memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi (Sulistiyani, 2009:220).

### **c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut A. Dale Timpel dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2008:64) Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu memiliki motivasi tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang kurang baik disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai

kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2008:62), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari:
  - a) Kemampuan dan keahlian
  - b) Latar belakang
  - c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a) Persepsi
  - b) *Attitude*
  - c) *Personality*
  - d) Pembelajaran
  - e) Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a) Sumber daya
  - b) Kepemimpinan
  - c) Penghargaan
  - d) Struktur
  - e) *Job design*

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal merupakan faktor dari dalam pribadi pegawai seperti kualitas pekerjaan, kemampuan pekerjaan, inisiatif, kehandalan pegawai, disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat tercipta apabila munculnya motivasi dalam diri pegawai. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar seperti: iklim organisasi, penghargaan, dan sumber daya manusia organisasi. Faktor eksternal dapat menjadi pendukung yang baik dalam kinerja pegawai apabila pimpinan mampu membentuk sistem pekerjaan

maupun sistem di organisasi yang kondusif sehingga nantinya akan mendukung kinerja pegawai.

**d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. (2009:195) yang mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

## 5) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Sedangkan indikator yang digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2015:75) penjelasannya sebagai berikut:

### 1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan mencapai posisi sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

#### 4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

#### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

## 7) Peluang

Peluang yang dimaksud disini merupakan peluang untuk berprestasi. Tugas yang dibebankan kepada bawahan pada umumnya mendapat prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika bawahan dihindari oleh atasan karena atasan tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, maka pegawai akan terhambat dalam pencapaian prestasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Menurut Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2009:213) 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.

Menurut Sunarto (2008:33) kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Husein Umar (2008:38) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses pengarahan dan usaha memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Sedangkan Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan

Sementara itu, Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:280) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Dalam hal ini bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut yaitu hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian.

Dari uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi aktivitas sekaligus

mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

### **b. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi dapat diartikan sebagai sekelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2009:219), dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) Perencanaan; (2) Pengorganisasian; (3) Penggerakkan, dan (4) Pengendalian.

Veithzal Rivai (2012:53) berpendapat, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

#### 1) Fungsi instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

#### 2) Fungsi konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

#### 3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti

bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

#### 4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

#### 5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dari pendapat diatas ditarik kesimpulan pemimpin memiliki fungsi penentu perencanaan sebagai penentu arah tujuan organisasi, mengorganisir organisasi dengan baik, mampu menggerakkan bawahan atau pegawai dengan baik agar mencapai kinerja yang diharapkan, pengawasan agar komponen organisasi tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditentukan, dan menjadi penghubung organisasi yang dibawah dengan organisasi lain.

### **c. Indikator Kepemimpinan**

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang dipimpinnya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik, agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya. Namun penerapannya, pimpinan masih kurang optimal untuk mengelola

bawahannya serta dalam mengatasi permasalahan yang ada. Disinilah kematangan berfikir, keahlian berkomunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dari seorang pemimpin dibutuhkan.

Menurut Siagian Sondang P. (2010:112) tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan

seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2009:58) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut:

- 1) Menantang proses

Menantang proses disini pimpinan selalu mencari kesempatan atau peluang dalam upaya memajukan organisasi.

- 2) Memberi inspirasi

Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan. Selain itu, pimpinan juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan.

3) Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini pimpinan juga memperkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

4) Membuat model pemecahan

Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.

5) Memberikan semangat.

Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya. Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai.

Dari indikator diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan perlu memiliki beberapa kemampuan untuk menjadi pemimpin. Pertama, pimpinan perlu memiliki kepribadian yang baik serta pemikiran yang visioner. Kedua, pimpinan perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik kepada bawahan maupun kepada organisasi lain sebagai upaya menciptakan iklim perusahaan yang baik.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Edy Sutrisno (2009:109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2014:276) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkahtlaku dalam mencapai tujuan.

Sunarto (2008:13) mendefenisikan motivasi sebagai perilaku yang berorientasi tujuan.

Husein Umar (2008:36) Motivasi didefenisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan.

Sedangkan menurut Josephin Tobing dan Amrin H. Napitupulu (2011:44) Motivasi ialah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai.

Wibowo (2015:110) mengatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

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

Teori motivasi sering diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi atau disebut juga teori kebutuhan adalah teori yang menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada apa-apa yang menyebabkan perilaku tersebut. Yang termasuk didalam teori isi diantaranya: 1) teori hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow. 2) teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg. 3) teori motivasi prestasi dari David McClelland, dan 4) teori ERG dari Alderfer. Sedangkan teori proses memusatkan pada bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan proses dimulainya hasrat seseorang untuk berperilaku. Yang termasuk didalam teori proses ini diantaranya: 1) teori penghargaan dari Victor H. Vroom, dan 2) teori keadilan dari Adam Smith.

Teori-teori isi dalam motivasi:

##### **1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow**

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan

yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Dalam tingkatan tersebut, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama terpuaskan, kebutuhan lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini akan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri.

## 2. Teori Motivasi Prestasi David Mc Clelland

David Mc Clelland mengemukakan ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan prestasi dan sukses pelaksanaan. Menurutnya ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu:

- a) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b) Kebutuhan kekuatan (*need for power*)
- c) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for affiliation*)

Teori David Mc Clelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil atau unggul berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menetapkan sasaran cukup sulit bagi mereka sendiri dengan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran itu.

Dengan demikian orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, orang dengan kebutuhan berprestasi rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama. Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu orang ingin berarti di sekeliling rekan kerjanya. Kebutuhan terhadap kekuatan menyangkut dengan tingkat kendali yang diinginkan seseorang atau situasi yang dihadapinya.

### 3. Teori Motivasi ERG Alderfer

Alderfer menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang melandasi motivasi seseorang. Teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori hierarki kebutuhan dari A.H. Maslow, Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*), merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup atau mempertahankan eksistensinya. Berhubungan dengan kebutuhan dasar dari teori Maslow kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*Interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Berhubungan dengan kebutuhan sosial dari teori Maslow.
- c) Kebutuhan akan kemajuan (*Growth needs*), adalah keinginan intrinsik dari dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan

kemampuan pribadinya. Dalam teori Maslow erat kaitannya dengan kebutuhan akan harga diri.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009:116-120)

#### 1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang ialah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

#### 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstern tersebut adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Menurut Josephin Tobing dan Amrin H. Napitupulu (2011:44) faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Kebutuhan pribadi
- 2) Tujuan persepsi individu atau kelompok
- 3) Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan dan persepsi.

Berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kesiapan seseorang dalam bekerja khususnya dalam hal motivasi. Kesiapan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh fisik saja namun psikis dan faktor ekstern seperti lingkungan pekerjaan juga mempengaruhi motivasi seseorang.

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

Pimpinan sangat berperan dalam memotivasi bawahannya agar terciptanya kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengetahui indikator-indikator apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai.

Mengacu pada teori motivasi higienis atau teori dua faktor dari Herzberg dalam Hani Handoko T. (2008:260) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Faktor pemuas

Faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan misalnya:

- a. Prestasi
- b. Penghargaan
- c. Pekerjaan kreatif dan menantang
- d. Tangung jawab
- e. Kemajuan dan peningkatan

##### 2) Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai yang keluar. Penerapan faktor pemeliharaan dapat dicontohkan seperti:

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b. Kualitas pengendalian teknik
- c. Kondisi kerja

- d. Hubungan kerja
- e. Status pekerjaan
- f. Keamanan kerja
- g. Kehidupan pribadi
- h. Pengajian

Menurut Herzberg dalam Slamet (2007: 137) indikator motivasi kerja yaitu:

1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

2) Lingkungan kerja

Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.

3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Perusahaan/ organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

4) Pemberian tunjangan

Perusahaan / organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

Sesuai indikator-indikator yang dikemukakan sebelumnya, indikator dalam motivasi cenderung berhubungan pada psikis pegawai. Motivasi pada psikis pegawai berdampak pada ketentraman dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sehingga, terciptanya produktivitas, kreativitas dan etos kerja pegawai yang baik.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan.

Melihat hasil penelitian dari peneliti terdahulu menunjukkan bahwa “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Dari uraian diatas dapat dilihat jika semakin efektif kepemimpinan di suatu perusahaan, maka semakin efektif pula kinerja pegawainya. Maka dapat diduga bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih semangat dan bergairah dalam bekerja. Apabila semangat dan gairah kerja seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya pemberian motivasi, maka seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu.

Melihat hasil penelitian dari peneliti terdahulu menunjukkan bahwa “motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai”.

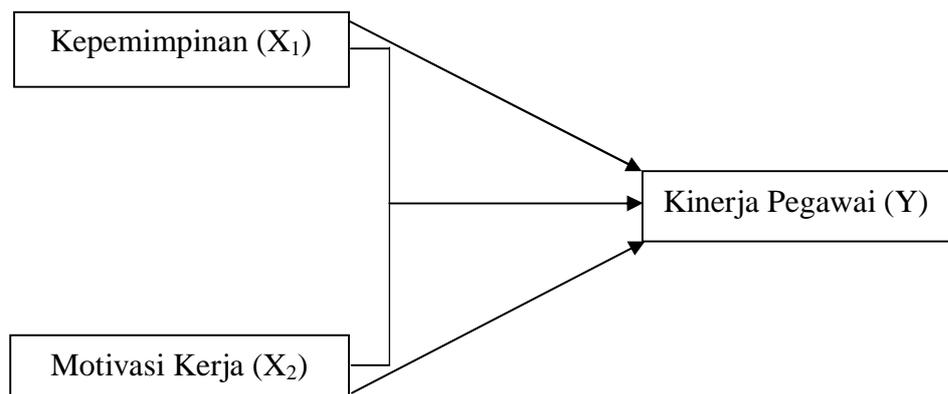
Dari uraian diatas dapat dilihat jika semakin optimal pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya, maka semakin optimal pula pegawai

dalam bekerja. Maka dapat diduga bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian sebelumnya, kedua komponen tersebut saling mendukung dan terkait untuk mencapai tujuan yaitu kinerja pegawai yang efektif dan optimal dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, maka terlihat bahwa kepemimpinan memiliki hubungan/pengaruh dengan kinerja pegawai. Demikian juga terindikasi bahwa motivasi memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai.

Pengaruh tersebut tercermin di dalam gambar II.1 di bawah ini.



**Gambar II.1**  
**Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dikemukakan berikut ini merupakan jawaban sementara terhadap bebrbagai hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah sebelumnya.

$H_0$ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

$H_1$ : Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam Penelitian ini terbagi dua, yaitu Asosiatif dan Kuantitatif.

1. Pendekatan penelitian asosiatif, digunakan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.
2. Pendekatan penelitian kuantitatif, menggunakan instrumen pengumpul data yang akan menghasilkan data numerikal, menggunakan analisis perhitungan statistika dan bersifat matematis.

#### B. Defenisi Operasional

##### 1. Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja Pegawai. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai**

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
1.	Pemahaman atas tupoksi	
2.	Memiliki inovasi	
3.	Kecepatan kerja	
4.	Keakuratan kerja	
5.	Kerjasama antar pegawai	

## 2. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Dalam penelitian ini yang dimaksud kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Beberapa indikator kepemimpinan sebagai standar untuk mengukur efektivitas pimpinan dalam melakukan kegiatan kepemimpinan di organisasinya yaitu:

**Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
1.	Iklim saling mempercayai	
2.	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan	
3.	Memberi inspirasi terhadap bawahan	
4.	Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional	
5.	Membuat model pemecahan	

## 3. Motivasi (X<sub>2</sub>)

Dalam penelitian ini yang dimaksud motivasi adalah suatu perbuatan usaha untuk menggerakkan dan mendorong orang lain agar mereka mau bekerja sama dalam melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, sampai kebutuhan itu terpuaskan kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya. Indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

**Tabel III.3 Indikator Motivasi**

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan
1.	Penghargaan	
2.	Pekerjaan kreatif dan menantang	
3.	Kemajuan dan peningkatan	
4.	Kualitas pengendalian teknik	
5.	Kondisi kerja	

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan yang beralamat jalan P. Diponegoro No.30 A Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan juli sampai bulan November tahun 2017.

**Tabel III.4 Waktu Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Juli				Agustus				September				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Pra riset			■																	
Pembuatan proposal				■	■	■	■	■												
Seminar Proposal									■	■	■	■								
Pengolahan Data												■								
Pembuatan skripsi													■							
Bimbingan skripsi														■						
Pengesahan skripsi															■					
Sidang meja hijau																■				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

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. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan pada Bagian Pelayanan Lelang, sehingga total populasinya berjumlah 30 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Penentuan responden dipilih menggunakan teknik *non probability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

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

Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan wawancara dan angket (Questioner). Wawancara dilakukan dengan pihak kantor saat pra survey dalam hal ini guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian. Angket (Questioner) yaitu melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala bertingkat dengan skala 1 sampai 5. Masing- masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut:

**Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kuang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Hal ini dilakukan untuk menghilangkan jawaban responden yang bersifat ragu-ragu. Jawaban yang bersifat ragu-ragu akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi informasi yang dapat diambil dari responden. Untuk pertanyaan yang sifatnya berkebalikan skornya juga dibalik.

Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai.

## **F. Instrumen Penelitian**

Beberapa karakteristik instrumen yang baik adalah validitas dan reliabilitas. Validitas artinya suatu instrumen dapat dikatakan valid jika benar-benar mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Reliabilitas artinya suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal jika ia mempunyai hasil yang taat asas. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien koerasi antara variabel X dan Y  
 $\sum X$  = Jumlah skor butir soal  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total  
 $\sum XY$  = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y  
 $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dari skor butir  
 $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dari skor total  
 $N$  = Jumlah responden

(Suharsimi Arikunto, 2013:213)

Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil perhitungan  $r$  hitung kemudian dikonsultasikan dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrumen. Sugiyono (2012:173), mengatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menghitung reliabilitas instrumen digunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Rumusnya adalah:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum sh^2}{s^2 t} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma h^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = Varians total

(Suharsimi Arikunto, 2013:239)

Hasil perhitungan dengan rumus tersebut kemudian diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan koefisien korelasi.

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah

(Suharsimi Arikunto, 2013:319)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS untuk mempermudah perhitungan. Jika  $r$  hitung sama dengan atau lebih besar dari 0,600 maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari 0,600 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah pengolahan data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan setelah data penelitian terkumpul. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah:

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel

kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpin

$X_2$  = Motivasi

$b_1$  = Koefisien Regresi Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien Regresi Motivasi

#### a. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan diuji menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Model regresi berganda harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Apabila dalam suatu model telah memenuhi asumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model ideal atau menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau *Best Linier Unbias Estimator* (BLUE). Model regresi perlu diuji dengan asumsi klasik karena kriteria BLUE diatas, yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

##### 1) Uji Normalitas

Pengujian distribusi data bertujuan untuk pengujian suatu data penelitian apakah dalam model statistik, variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Distribusi data normal menggunakan statistik parametrik sebagai alat pengujian. Sedangkan distribusi tidak normal digunakan untuk analisis pengujian

statistik non parametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov*.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Regresi bebas dari multikolineritas apabila nilai toleransinya di atas 0,0001 dan VIF kurang dari 5 maka nilai VIF multikolineritas adalah kurang dari 10 dan toleransi mendekati 1.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau melalui grafik *scatterplot*.

Dasar analisis

- a) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

## **2. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan:

### **a. Uji Partial (Uji t)**

Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji-F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ( $= 0\%$ ) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel tidak bebas  $100\%$  dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak  $r^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq r^2 \leq 1$ .  $r^2$  secara sederhana merupakan satu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error).  $r^2$  menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Penelitian

Responden dalam Penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan sebanyak 30 orang terpilih berdasarkan populasinya. Terdapat dua karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan usia dan jenis kelamin. Deskripsi mengenai karakteristik responden penelitian peneliti jabarkan pada subbab di bawah ini:

##### a. Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi kedalam tiga kategori yakni antara 25 sampai 30 tahun, 31 sampai 40 tahun dan diatas 40 tahun. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	25-30 Tahun	12 orang	40%
2	31-40 Tahun	16 orang	53%
3	40 Tahun keatas	2 orang	7%
	Jumlah	30 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden terbanyak adalah pegawai yang usianya 31-40 tahun dan responden yang paling sedikit adalah pegawai yang usianya diatas 40 tahun, hal ini menunjukkan bahwa usia para pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan rata-rata memiliki usia lebih dari 30 tahun.

### **b. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin peneliti gunakan untuk membedakan responden laki-laki dan perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25 orang	83%
2	Wanita	5 orang	17%
	Jumlah	30 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sedangkan responden perempuan berjumlah sedikit hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia yang tersedia di Kantor Pelayanan Kekayaan dan Negara (KPKNL) Medan rata-rata berjenis kelamin laki-laki.

## **2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat yakni meliputi data Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ). Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 30 pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Deskripsi dari masing-masing variabel dari hasil penyebaran kuesioner diuraikan sebagai berikut:

### **a. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Data untuk variabel kepemimpinan yang terkumpul dari penyebaran angket pada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 9 butir pernyataan

dengan pilihan jawaban skala likert maka dapat diketahui persentase skor dari masing-masing indikator pada tabel berikut:

**Tabel IV.3**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	7	12	7	4	0	30
2	2	6	12	8	2	30
3	2	7	9	10	2	30
4	3	7	12	8	0	30
5	0	11	10	7	2	30
6	3	8	14	4	1	30
7	0	9	13	6	2	30
8	1	14	12	2	1	30
9	0	7	13	10	0	30

**Sumber:** Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel kepemimpinan. Kemudian responden merasa setuju mengenai indikator dari kepemimpinan.

#### **b. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Data untuk variabel motivasi yang terkumpul dari penyebaran angket pada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 9 butir pernyataan dengan pilihan jawaban skala likert maka dapat diketahui persentase skor dari masing-masing indikator pada tabel berikut:

**Tabel IV.4**  
**Tabulasi Jawaban Responden Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban						
No. Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	3	15	11	1	0	30
2	1	13	14	1	1	30
3	9	15	4	2	0	30
4	6	21	2	1	0	30
5	5	16	6	3	0	30
6	9	9	7	5	0	30
7	5	11	10	4	0	30
8	5	15	6	4	0	30
9	6	12	7	4	1	30

**Sumber:** Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel motivasi. Kemudian responden merasa setuju dan kurang setuju mengenai indikator dari motivasi.

### **c. Variabel Kinerja Pegawai**

Data untuk variabel motivasi yang terkumpul dari penyebaran angket pada 30 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 9 butir pernyataan dengan pilihan jawaban skala likert maka dapat diketahui persentase skor dari masing-masing indikator pada tabel berikut:

**Tabel IV.5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)**

Alternatif Jawaban						
No. Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	10	19	1	0	0	30
2	7	20	3	0	0	30
3	6	16	7	1	0	30
4	2	19	8	1	0	30
5	6	16	7	1	0	30
6	6	17	6	1	0	30
7	6	17	7	0	0	30
8	5	17	6	1	1	30
9	5	15	7	1	2	30

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel kinerja pegawai. Kemudian responden merasa setuju dan sangat setuju mengenai indikator dari kinerja pegawai

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

**Tabel IV.6**  
**Uji Validitas Kepemimpinan**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,655 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,805 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,585 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,601 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,475 (positif)	0,008<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,737 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,729 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,695 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,770 (positif)	0,000<0,05	Valid

**Sumber:** Data Diolah SPSS 2017

Dari 9 pernyataan mengenai kepemimpinan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada 30 responden, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel IV.7**  
**Uji Validitas Motivasi**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,563 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,477 (positif)	0,008<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,581 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,466 (positif)	0,009<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,686 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,706 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,562 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,667 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,747 (positif)	0,000<0,05	Valid

**Sumber:** Data Diolah SPSS 2017

Dari 9 pernyataan mengenai motivasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada 30 responden, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel IV.8**  
**Uji Validitas Kinerja**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,596 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,633 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,850 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,791 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,600 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,602 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,571 (positif)	0,001<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,728 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,763 (positif)	0,000<0,05	Valid

**Sumber:** Data Diolah SPSS 2017

Dari 9 pernyataan mengenai kinerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada 30 responden, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel IV.9**  
**Reliabilitas Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	9

Dari hasil pengujian reabilitiy dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha  $0,843 > 0,600$  maka reability data tersebut cukup baik.

**Tabel IV.10**  
**Reliabilitas Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	9

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpa*) diatas adalah  $0,790 > 0,600$  maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

**Tabel IV.11**  
**Reliabilitas Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	9

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpa*) diatas adalah  $0,852 > 0,600$  maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini, salah satu alat yang digunakan adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

**Tabel IV.12**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10202133
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.075
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.700
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,700 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis korelasi ganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu sehingga model regresi yang diperoleh tidak valid.

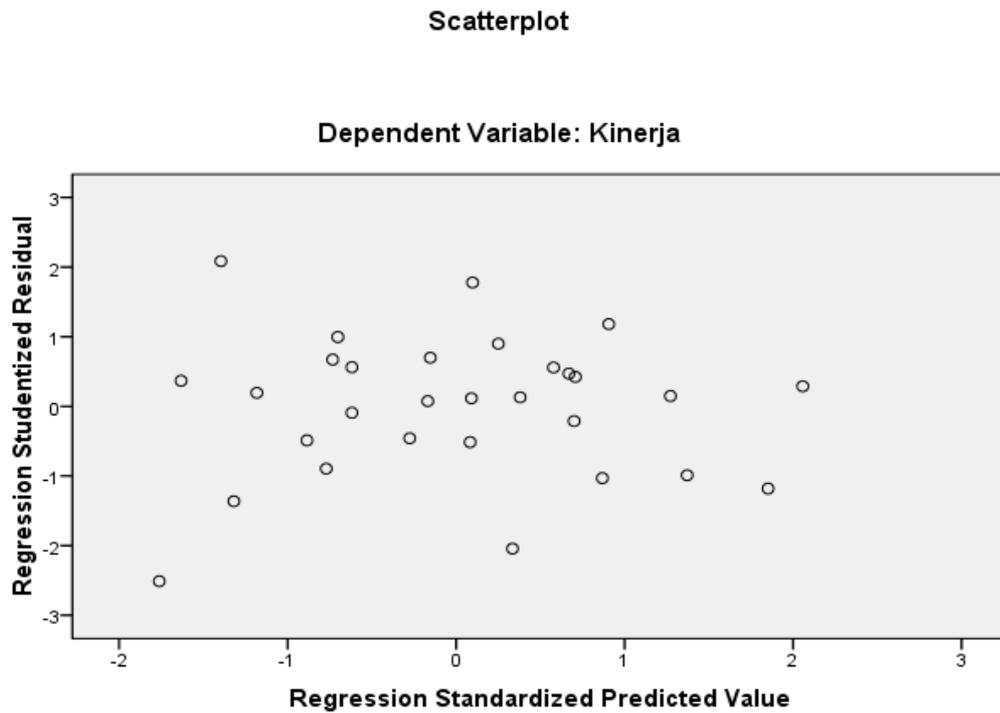
**Tabel IV.13**  
**Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.557	1.796
.557	1.796

Hasil pengujian menggunakan bantuan program *SPSS Statistics16.00 for Windows* dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* semua variabel bebas lebih kecil 10,00. Diketahui hasil pengujian bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan sebesar 0,557 dan variabel motivasi sebesar 0,557. Nilai *VIF* variabel kepemimpinan sebesar 1,796 dan nilai *VIF* variabel motivasi sebesar 1,796. Hasil dari nilai *tolerance* kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kedua variabel lebih kecil dari 10,00 sehingga, berdasarkan nilai diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y - \text{prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Melihat grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV.1**  
**Scatter Plot**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

**Tabel IV.14**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.558	4.186		3.477	.002
	Kepemimpinan	.405	.143	.499	2.832	.009
	Motivasi	.278	.165	.297	1.685	.103

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu :

$$Y = 14.558 + 0,405 X_1 - 0,278 X_2$$

Jadi persamaan bermakna jika :

1. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,405, artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100%, maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 40,5. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,278, artinya jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar 100%, maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 27,8%. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik.

Koefisien standar (*standardized Coefficients*) pada tabel di atas, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) . Dari kedua variabel tersebut di atas maka dapat dilihat besarnya koefisien regresinya 14,588, kepemimpinan 0,405, motivasi 0,278. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dan motivasi yang memiliki pengaruh terendah terhadap kinerja pegawai.

#### b. Uji Partial (Uji t)

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila sig < 0.05, maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

**Tabel IV.15**  
**Uji Partial (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.558	4.186		3.477	.002
	Kepemimpinan	.405	.143	.499	2.832	.009
	Motivasi	.278	.165	.297	1.685	.103

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.009 (Sig 0.009 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.103 (Sig 0.103 >  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

### c. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel IV.16**  
**Uji Simultan Uji F**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.613	2	159.807	15.462	.000 <sup>a</sup>
	Residual	279.054	27	10.335		
	Total	598.667	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

### d. Uji determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.17**  
**Uji Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.499	3.21486

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R square sebesar 0.534, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 53,4%.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,009 (Sig 0.009 <  $\alpha$ 0.05) mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yosi Eka Putri (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Setelah dilakukan uji t diperoleh nilai signifikansi motivasi sebesar 0.103 (Sig 0.103 >  $\alpha$ 0.05) mengindikasikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif

namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Agus Sumarsono (2010) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian mendukung Uji F bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F diperoleh signifikan sebesar 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05) dan dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,534 yang menunjukkan bahwa sebesar 53,4% variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Jelita Caroline Inaray (2015) menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan, didapatkan hasil dari uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 (Sig 0.009 <  $\alpha$ 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan sudah baik.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan, didapatkan hasil dari uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.103 (Sig 0.103 >  $\alpha$ 0.05). Sehingga disimpulkan bahwa pemberian motivasi sudah cukup baik kepada pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan.
3. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh signifikan sebesar 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05) dan nilai R square sebesar 0.534, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan dan

motivasi secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar 53,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang sudah baik harusnya dapat dipertahankan, namun pimpinan juga harus tetap meningkatkan peranannya sebagai seorang pimpinan yang dapat mengasah kemampuan pegawainya dengan cara memberikan pelatihan dan lain sebagainya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
2. Motivasi yang cukup baik hendaknya lebih ditingkatkan dalam pemberian motivasi yang lebih tinggi dengan salah satu cara pemberian penghargaan berupa materil maupun non materil guna untuk terciptanya kinerja pegawai yang tinggi.
3. Dalam penelitian ini masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sutiadi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada
- Sulistiyani,. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. 2009. *Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PrenadaMedia Group
- Sunarto, 2008. *Manajemen Karyawan*. Amus Yogyakarta & Aditya Media Yogyakarta
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara
- Husein Umar, 2008. *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Kadarisman 2014. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Josephin Tobing dan Amrin H. Napitupulu, 2011. *Kiat menjadi supervisor andal*. Erlangga
- Wibowo (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Edisi 2, Cetakan 4, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Hamzah, B. Uno. 2009. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press..

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Veithzal Rivai. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suharsimi Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU