

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

OLEH :

RIZKI YULANDA

2003110246

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

KONSENTRASI HUBUNGAN MASYARAKAT



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas

Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaraoleh:

Nama : Rizki Yulanda
NPM : 2003110246
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pada hari, tanggal : Kamis, 29 Agustus 2024
Waktu : 08.15 WIB s/d selesai

TIM PENGUJI

Penguji I : Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP. (.....)
Penguji II : Dr. Sigit Hardiyanto, S.Sos., M.I.Kom. (.....)
Penguji III : Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom. (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP. Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom
NIDN: 0030017402 NIDN: 0111117804



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh:

Nama Lengkap : Rizki Yulanda

NPM 2003110246

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Medan, 29 Agustus 2024

Dosen Pembimbing

AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

NIDN: 0121038202

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom

NIDN: 0127048401

Dekan



Dr. ARIEFIN SAJEH, S.Sos., MSP NIDN:

0030017402

PERNYATAAN
Bismillahirrohmanirohim

Dengan ini saya, **RIZKI YULANDA**, NPM **2003110246**, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah orang lain dengan suatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. ..Bahwa skripsi ini adalah hasil karya tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagian, atau karya jiplakan dari orang lain.
3. ..Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan Kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang saya terima.

Medan, 29 Agustus 2024



Yang menyatakan,

RIZKI YULANDA

UNSW
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PADANG LAWAS

ABSTRAK

Komunikasi di organisasi pemerintahan merupakan proses saling bertukar informasi, gagasan, dan pandangan antara berbagai unit atau individu yang terlibat dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Komunikasi di organisasi pemerintahan sangat penting karena memungkinkan terciptanya koordinasi yang efektif antara berbagai bagian dalam organisasi pemerintahan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kajian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada pegawai di kantor tersebut. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi untuk menguji hubungan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas dan begitu juga dengan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai adalah sebanyak 75,3 %. Sementara hasil uji hipotesis menunjukkan hasil H_0 ditolak dan hasil H_1 diterima yang menyatakan ada pengaruh nyata dan positif motivasi terhadap kinerja, H_2 diterima yang menyatakan ada pengaruh nyata dan positif kepemimpinan terhadap kinerja dan hasil H_3 diterima yang menyatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. .

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur terhadap kehadiran Allah SWT atas taufik, rahmat dan hidayahNya penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tak lupa shalawat berangkaikan salam penulis ucapkan kepada Rasulullah SAW yang mana telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benerang dan penuh dengan ilmu pengetahuan. Skripsi merupakan syarat wajib yang dilakukan mahasiswa sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis melakukan penyusunan skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas”**. Penulis berharap karya tulis ini bermanfaat bagi para pembaca.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat terselesaikan dengan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Teristimewa kepada kedua orang tua yang paling berjasa dalam hidup saya yaitu Bapak Abdi Pulungan yang merupakan sosok ayah yang tegas serta menjadi sosok inspiratif dan yang memotivasi hingga penulisan skripsi ini selesai. Pintu surgaku, ibunda Sannarita A.Md.Kep yang merupakan sosok yang sangat berperan penting dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis hanturkan terima kasih telah berjuang bersama penulis, mengorbankan banyak waktu, tenaga, materi dan upaya untuk mendukung penulis meraih

mimpi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita. Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan partisipasi yang telah diberikan kepada penulis. Ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Kepada Bapak Dr. Arifin Shaleh, S.Sos., MSP, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Ibu Dr. Dra. Hj. Yurisna Tanjung., M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Faizal Hamzah Lubis, S.Sos., M.I.Kom selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan masukan-masukan dan ilmunya kepada penulis.

8. Kepada saudara kandung saya Febri Ananda Surya Surya Abdi S.T dan Mutia Putri Utami terimakasih atas dukungan secara moril maupun material,terimakasih juga atas segala motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya.
9. Kepada sosok perempuan hebat dan tanggung ibu Lisna Yanti Lubis,S.Pd yang merupakan Tante penulis.Terimakasih sudah menjadi seperti orang tua bagi Penulis.Terimakasih yang senantiasa memberikan perhatian,kasih sayang,doa,material dan dukungan yang tiada hentinya,terimakasih selalu menjadi support system dalam setiap langkah penulis.
10. Aprilla Rasyidin,Nola Putri Capah,Cheissa Nazwa dan Yuliana Ng selaku sahabat penulis dari awal masuk perkuliahan sampai penulis berhasil membuat skripsi ini.Terimakasih atas dukungan dan motivasi yang selama proses pengerjaan skripsi ini banyak membantu penulis baik dalam memberikan semangat maupun bantuan informasi terkait skripsi penulis hingga akhir.
11. Husnia Zuhri, Wiwi Alvita dan Kak Ulan Group (Azhar, Fani, Wahyu, Syaifullah, Adryan, Madon, Awal, Munandar, Juneidi, Alwi) terimakasih atas motivasi dan dukungannya selama pembuatan skripsi ini.Terimakasih telah menjadi support system dan pendengar terbaik penulis.
12. Muhammad Farhan,terimakasih telah menjadi support system dan selalu berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, waktu dan pikiran hingga penulisan skripsi ini selesai.

13. Terimakasih kepada para responden yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini.
14. Dan yang terakhir,terimakasih kepada diri saya sendiri. Rizki Yulanda Pulungan. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini.Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai di titik ini,walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil,namun terimakasih tetap menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah mencoba.Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin,ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.Berbahagiaalah dimanapun berada.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Semoga masih ada kesempatan penulis untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dan semoga amal kebaikan mereka diterima oleh Allah SWT. Amin.

Medan, 26 Agustus 2024

Penulis

Rizki Yulanda

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II URAIAN TEORITIS	
2.1. Komunikasi Organisasi.....	9
2.2. Motivasi.....	10
2.3. Kepemimpinan	15
2.4. Kinerja	19
2.5. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Kerangka Konsep	25
3.3. Definisi Konsep	26

34. Definisi Operasional	26
3.5. Populasi dan Sampel.....	28
3.6. Teknik Pengumpulan Data	29
3.7. Teknik Analisis Data	30
3.8. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	24
4.2. Pembahasan	35

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan.....	60
5.2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan organisasi pemerintahan merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi pemerintahan memiliki misi penyelenggaraan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintahan dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya. Agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai kerja itu sendiri.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai di suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah motivasi dan kepemimpinan kerja. Faktor paling penting dalam mencapai kinerja adalah motivasi kerja. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan berhasil menyelesaikan tugas dengan baik karena hanya rutinitas dan tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri mereka sendiri. Keberhasilan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas sangat bergantung pada motivasi kerja pegawainya dalam melaksanakan tugas abdi negara.

Dalam konteks kinerja pegawai, motivasi dapat menjadi faktor penentu dalam menentukan sejauh mana seseorang bersedia dan mampu memberikan kontribusi maksimalnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi cenderung akan memunculkan kinerja yang lebih baik, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal atau bahkan menurun.

Motivasi adalah "perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan" (Arifin, 2017: 10). Seseorang yang termotivasi akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan mereka, tetapi upaya yang besar belum selalu menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, intensitas dan kualitas upaya diperlukan, dan upaya harus difokuskan pada tujuan organisasi.

Motivasi kerja menjadi semakin penting dalam konteks globalisasi, teknologi yang berkembang pesat dan dinamika yang berubah dengan cepat. Organisasi yang mampu mengidentifikasi, memahami, dan memanfaatkan motivasi kerja karyawan mereka memiliki keunggulan kompetitif dalam mempertahankan talenta terbaik dan mencapai tujuan.

Pencapaian kinerja pegawai yang baik banyak aspek yang menjadi penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pegawai atau karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dan setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Keanggotaan dalam suatu organisasi, terdapat unsur pimpinan, staf dan pelaksana. Demi tercapainya efektifitas organisasi, maka disusun tugas dan tanggungjawab tiap-tiap anggota sesuai bidang tugas masing-masing (JobDescription). Selain itu juga dibuat peraturan yang mengikat, termasuk pemberian penghargaan bagi yang berprestasi dan penjatuhan sanksi bagi yang melanggar. Disamping perlunya kesadaran tiap-tiap anggota untuk mendukung

pencapaian tujuan organisasi, peran pimpinan sangatlah besar/penting, karena Pimpinan organisasi dipilih atau ditempatkan berdasarkan kompetensi dan prestasi yang dimiliki (Ginting, R., & Jumariono, T., 2016).

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, serta memandu mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arah yang jelas, memberikan dukungan, dan mendorong pengembangan diri pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah atau tidak efektif dapat menghambat kinerja pegawai dan bahkan dapat menimbulkan konflik di lingkungan kerja.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan aturan yang ada.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Bangun 2020:29).

Defenisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan lebih dari sekadar memiliki otoritas atau posisi tertentu. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan

bersama, baik dalam konteks organisasi maupun dalam konteks sosial yang lebih luas.

Kepemimpinan dalam ilmu komunikasi melibatkan pemahaman mendalam tentang proses komunikasi, dinamika kelompok, dan bagaimana pesan-pesan yang disampaikan oleh seorang pemimpin dipahami, diterima, dan diterapkan oleh anggota tim atau kelompok. Seorang pemimpin efektif dalam ilmu komunikasi tidak hanya menguasai keterampilan komunikasi verbal dan non-verbal, tetapi juga mampu membaca situasi, memahami audiens, dan merancang pesan-pesan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik kelompok yang dipimpinnya.

Dalam konteks studi ilmu komunikasi, kepemimpinan juga sering dikaitkan dengan konsep-konsep seperti persuasi, pengaruh sosial, dan pembangunan hubungan. Seorang pemimpin yang efektif mampu menggunakan keterampilan komunikasi untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama, dan memecahkan konflik secara konstruktif.

Kabupaten Padang Lawas, sebagai salah satu daerah di Indonesia, tidak luput dari tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor sekretariat daerahnya. Kabupaten Padang Lawas memiliki berbagai potensi dan sumber daya yang perlu dioptimalkan untuk mencapai tujuan pembangunan daerah. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi dan kepemimpinan, menjadi sangat penting bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawainya guna mempertahankan keunggulan kompetitif. Namun, masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti kurangnya motivasi, kurangnya keterampilan, dan kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu.

Dalam konteks ini, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting. Melalui pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui peningkatan motivasi, pengembangan keterampilan, maupun penerapan sistem penghargaan yang tepat.

Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara motivasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah, khususnya di daerah Kabupaten Padang Lawas. Dengan memahami faktor-faktor apa saja yang memengaruhi terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretarian Daerah, diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepemimpinan di tempat kerja.

Namun, meskipun pentingnya beberapa aspek yang telah dijelaskan, masih terdapat tantangan dalam mengoptimalkan motivasi dan kepemimpinan di Kantor

Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Masalah seperti kurangnya komunikasi yang efektif, minimnya penghargaan atas pencapaian pegawai, serta gaya kepemimpinan yang tidak konsisten sering kali menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

1.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian akan tercapai :

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Lokasi penelitian hanya di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
3. Sampel penelitian adalah para pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan didasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah

penelitian yaitu “ Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor secretariat daerah Kabupaten Padang Lawas.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Secara akademis, bagi pembaca diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi.
- b) Secara teoritis, bagi peneliti untuk pengalaman, penambahan wawasan dan sebagai sarana untuk mengaplikasikan materi-materi perkuliahan yang telah dipelajari, juga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Ilmu Komunikasi UMSU.
- c) Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan diharapkan mampu menjadi sumber informasi dan memberikan pengetahuan lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah .

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab dengan uraian masing-masing dengan subbab sebagai berikut : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Uraian Teoritis

Bab ini menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Pada bab ini pula dimungkinkan mengajukan lebih dari satu teori atau data sekunder/tersier untuk membahas permasalahan yang menjadi topik skripsi, sepanjang teori-teori sekunder.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini mengungkapkan rancangan penelitian, prosedur penelitian, populasi dan sampel, kerangka konsep, definisi konsep definisi operasional, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan setelah penulis atau peneliti melakukan riset penelitian.

BAB V : Penutup

Bab ini terdiri dari simpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam masalah atau menyoroti masalahnya. Kerangka teori yang disusun memuat pokok-pokok pikiran yang menggambarkan dari sudut mana masalah penelitian akan disoroti (Busro, 2018). Berdasarkan pengertian di atas maka teori yang digunakan dalam penelitian ini guna menjawab permasalahan yang sudah dirumuskan adalah sebagai berikut:

2.1 Komunikasi Organisasi

Pentingnya strategi komunikasi dalam suatu organisasi adalah untuk dapat mempertahankan eksistensi suatu organisasi baik dalam pandangan anggota organisasi maupun di masyarakat sehingga dengan strategi komunikasi ini semua rencana kegiatan atau program kerja dapat terlaksana dengan baik. Untuk mencapai kemajuan organisasi (Lubis, dkk, 2021).

Salah satu aspek penting di dalam komunikasi adalah konsep reduksi ketidakpastian komunikasi itu sendiri muncul karena adanya kebutuhan untuk mengurangi ketidakpastian, supaya dapat bertindak secara efektif demi melindungi atau memperkuat ego yang bersangkutan dalam berinteraksi secara individual maupun kelompok (Hardiyanto & Pulungan, 2019).

Komunikasi organisasi merupakan proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantungan satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Hamali, 2018).

Komunikasi organisasi yaitu pengirim dan penerima pesan di dalam suatu organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi (Kamir, 2018).

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya (Bangun, 2020).

Komunikasi organisasi dapat bersifat formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual (Fahmi, 2017).

2.2 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata *movere* yang bermakna bergerak, istilah ini memiliki makna mendorong, mengarahkan tingkah laku manusia. Dari pengertian motivasi yang dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa motivasi adalah sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya (Fahmi, 2017:110). Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula”. Sementara itu, Hamali (2018:45) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh berbagai kekuatan luar. Ini terutama berfokus pada imbalan finansial dan non finansial, dan dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya.”

Berdasarkan menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusiadan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu pemimpin dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di

organisasi.

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari pada anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dua faktor adalah buah pemikiran Frederick Herzberg. Dalam kajiannya terhadap motivasi, dia berfokus pada faktor penting dari kepuasan serta ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Herzberg mengklasifikasikannya menjadi dua faktor. Menurut Herzberg, faktor intrinsik akan membawa seseorang mendapatkan kepuasan kerja. Sebab melalui komponen faktor intrinsik, seseorang lebih bergairah dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Teori Motivasi Intrinsik

Teori motivasi intrinsik menekankan pentingnya kepuasan internal sebagai sumber motivasi. Menurut teori ini, individu cenderung melakukan aktivitas karena mereka menemukan kesenangan atau kepuasan intrinsik dalam melakukan aktivitas tersebut. Contohnya, teori self-determination theory (SDT) menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi intrinsik mereka.

2. Teori Motivasi Ekstrinsik

Teori motivasi ekstrinsik menekankan pengaruh faktor eksternal dalam mendorong perilaku individu. Hal ini bisa berupa ganjaran, hukuman, atau dorongan dari lingkungan. Teori expectancy theory, misalnya, menyatakan bahwa individu cenderung bertindak berdasarkan pada pengharapan mereka tentang hasil dari tindakan tersebut dan seberapa berharga hasil tersebut bagi mereka.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

1) Teori Abraham H. Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2) Teori ERG Clayton P. Alderfer

Teori ERG Clayton P. Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan

kekaryaannya.

3) Teori Frederick Herzberg

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

4) Teori Harapan

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

5) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam dunia ilmu komunikasi yang memengaruhi interaksi antar individu, kelompok, dan organisasi. Dalam konteks ilmu komunikasi, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memimpin, tetapi juga melibatkan keterampilan komunikasi yang efektif dalam mempengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi orang lain.

Dalam kajian sumber daya manusia kepemimpinan dipandang penting karena perannya.. Apa artinya? seorang pemimpin memiliki pengaruh di dalam organisasi karena kedudukan dan kewenangannya. Tingginya kedudukan seorang pimpinan memiliki status yang dihormati oleh pegawai, terlebih dalam jalur struktur pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pegawainya. Ditambah dengan wewenang yang dimilikinya, seorang pemimpin dapat mengendalikan dan mengarahkan pegawai.

Oleh karena itu, dapat dikatakan, bahwa peran kepemimpinan sangat nyata terhadap kinerja para pegawainya. Dalam banyak riset dikemukakan, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Kamir, 2018).

Dalam konteks pemerintahan daerah, seperti kantor sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memimpin dan mengarahkan para pegawai dalam mencapai visi dan misi pemerintahan daerah tersebut. Uraian teoritis tentang kepemimpinan ini akan mencakup beberapa teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, karakteristik kepemimpinan, serta peran dan fungsi kepemimpinan dalam organisasi.

Teori Kepemimpinan :

a) Teori Situasional :

Teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif bergantung pada situasi atau konteks tertentu. Salah satu teori situasional yang terkenal adalah teori Path-Goal yang dikemukakan oleh House pada tahun 1971. Menurut teori ini, pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan karakteristik bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Teori Kontingensi :

Teori ini mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor kontingensi tertentu, seperti struktur organisasi, kekuatan dan kelemahan kelompok, serta tingkat kepercayaan dan keterlibatan bawahan. Teori Fiedler's Contingency Model adalah salah satu contoh teori kontingensi yang menekankan pentingnya kecocokan antara gaya kepemimpinan dan situasi kerja.

Gaya Kepemimpinan :

Jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a) Kepemimpinan Transaksional :

Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan reward atau punishment sesuai dengan kinerja bawahan. Kepemimpinan transaksional cenderung bersifat tugas-orientasi dan berfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

b) Kepemimpinan Transformasional :

Kepemimpinan transformasional menginspirasi dan memotivasi bawahan

untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang kuat, mengembangkan hubungan yang positif dengan bawahan, serta mendorong inovasi dan perubahan dalam organisasi.

c) **Kepemimpinan Situasional :**

Gaya kepemimpinan ini menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan khusus bawahan. Contohnya adalah gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, dan laissez-faire, di mana pemimpin memberikan tingkat partisipasi yang berbeda kepada bawahan tergantung pada situasi dan kebutuhan. Lestari (2018:54)

Karakteristik kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) **Integritas :**

Kepemimpinan yang efektif memerlukan integritas yang tinggi dari seorang pemimpin. Integritas mencakup kejujuran, etika, dan konsistensi antara kata dan tindakan pemimpin.

b) **Visi yang Jelas :**

Pemimpin yang efektif memiliki visi yang jelas tentang tujuan organisasi dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan jelas kepada bawahan.

c) **Empati :**

Kepemimpinan yang efektif juga memerlukan kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan dan perasaan bawahan dengan empati.

d) **Kemampuan Komunikasi :**

Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik

dalam menyampaikan informasi maupun mendengarkan masukan dari bawahan. (Sule & Priansa , 2018:39)

Kepemimpinan dalam berorganisasi memiliki peran dan fungsi yaitu :

a) Mengarahkan :

Pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan dan memandu para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Menginspirasi :

Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi.

c) Membina Hubungan :

Pemimpin juga bertanggung jawab untuk membangun hubungan yang baik dan saling percaya dengan para bawahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

d) Mengelola Konflik :

Pemimpin harus mampu mengelola konflik secara efektif dan mengarahkannya menuju solusi yang membangun bagi organisasi. (Suparyadi, 2015:47)

Dalam konteks penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas, pemahaman mendalam tentang teori-teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, serta peran dan fungsi kepemimpinan akan membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan di tempat kerja.

2.4 Kinerja

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Sutrisno, 2019:95).

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Kinerja dibagi menjadi 2 yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja individu dengan kelompok.

Terdapat hubungan erat dengan kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka baik kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik, sebagai mana yang di ungkapkan oleh Umam (2018). Kinerja juga diterjemahkan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam menunjukan sasaran tujuan visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kemudian menurut Busro (2018:61) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu

konstruk yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja terdiri dari :

1. Motivasi

Motivasi adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dan dedikasi pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri.

2. Kepemimpinan :

Kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kinerja pegawai melalui pengaruhnya dalam memotivasi, membimbing, dan mengarahkan bawahan menuju pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan memberikan dukungan yang cukup kepada bawahannya cenderung memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Keterampilan dan Kompetensi :

Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai juga berpengaruh besar terhadap kinerjanya. Pegawai yang memiliki keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

4. Lingkungan Kerja :

Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk budaya organisasi, sistem reward dan punishment, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan, juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja.

Strategi-strategi organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi bertujuan untuk mampu menghasilkan kinerja organisasi yang optimal. Untuk mengetahui seberapa jauh efektifitas penerapan strategi tersebut diperlukan adanya pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan pengaruhnya berdasarkan sasaran standar dan kinerja.

Metode penilaian kinerja pegawai dapat bervariasi, mulai dari penilaian oleh atasan langsung, penilaian oleh rekan kerja, hingga penilaian oleh diri sendiri. Setiap metode memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan kombinasi beberapa metode dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja pegawai.

1. 1.Key Performance Indicators (KPIs) :

KPIs adalah indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan dan tanggung jawab pegawai. KPIs haruslah spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). Dengan menggunakan KPIs, organisasi dapat mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan mengidentifikasi area-area yang perlu perbaikan.

2. Feedback dan Coaching :

Feedback yang diberikan secara berkala kepada pegawai tentang kinerja mereka dapat membantu mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, coaching yang dilakukan oleh atasan atau mentor juga dapat membantu pegawai untuk mengidentifikasi potensi dan pengembangan yang dapat dilakukan.

Menurut Robertson dalam Mahmudi (2010), pengukuran kinerja didefinisikan sebagai suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi akan efisiensi, penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Penilaian kinerja menurut Hamali (2018:43) yang mengemukakan bahwa pengukuran kinerja individu dilakukan melalui beberapa dimensi kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas dapat dilihat ketepatan kesesuaian dengan prosedur kerja yang ada.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.

Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 yang mengatur tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja harus berdasarkan penjumlahan persentase Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, menjelaskan bobot penilaian prestasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS), diukur sebagai berikut:

$$\text{Prestasi Kerja} = \text{SKP (60\%)} + \text{Perilaku Kerja (40\%)}$$

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP diisi oleh PNS yang bersangkutan. SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja.

Selanjutnya, pada Penilaian kerja Pegawai (PKP), adalah setiap tingkahlaku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Aspek yang dinilai dalam perilaku kerja yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Penilaian Perilaku Kerja Pegawai dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing (Peraturan Kepala BKN Nomor 1 tahun 2013).

Penelitian tentang kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Dengan pemahaman yang baik tentang konsep kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya, dapat dirumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah tersebut.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017:64).

Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H_0 = Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- H_1 = Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- H_2 = Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- H_3 = Ada pengaruh Motivasi dan kepemimpinan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

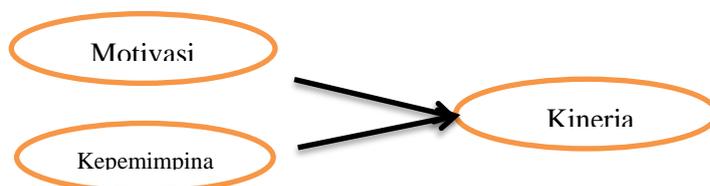
BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat statistik, sebagai metode ilmiah atau scientific, secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017). Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu yang digunakan dalam penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan alat penelitian, dan analisis data kuantitatif atau statistik.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah kesimpulan sementara mengenai hubungan antar variabel yang telah disusun berdasarkan pendeskripsian dari berbagai teori. Dari teori-teori yang telah di deskripsikan tersebut maka akan dianalisis secara tersistematis dan kritis, sehingga menghasilkan kembali kesimpulan sementara mengenai hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Berikut kerangka konsep yang telah disusun pada penelitian ini, yaitu Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, sebagai berikut :



Sumber: Olahan Peneliti 2024

3.3 Defenisi Konsep

Konsep dalam penelitian adalah gagasan atau abstraksi tentang fenomena

tertentu yang akan diteliti, yang menjadi fokus dari studi tersebut (Bungin, 2007). Oleh karena itu Definisi konsep adalah abstraksi yang di deskripsikan dalam kata-kata sehingga membantu variable yang ada. Terdapat dua variable x pada kerangka konsep di atas, yaitu motivasi dan kepemimpinan, serta satu variabel y yaitu kinerja.

3.4 Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi konsep dalam bentuk variable untuk mengukur baik buruknya pengukuran pada variabel-variabel yang diteliti.

4.1 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah kelompok/organisasi Fahmi (2017 : 143)

Tabel 1. Indikator Kepemimpinan

NO	Indikator
1	Pengaruh Ideal
2	Pertimbangan Individual
3	Motivasi Invirasional
4	Stimulasi Intelektual

Sumber : Lestari (2018)

4.2 Motivasi (X2)

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan

dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Menurut Sutrisno (2019: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Tabel 2. Indikator Motivasi

NO	Indikator
1	Balas Jasa
2	Kondisi Kerja
3	Fasilitas Kerja
4	Prestasi Kerja
5	Pengakuan Dari Atasan
6	Pekerjaan Itu Sendiri

Sumber : Hamali (2018:29)

4.3 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu organisasi.

Tabel 3. Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja

- 2 Kuantitas Kerja
- 3 Ketepatan Waktu
- 4 Efektivitas
- 5 Kemandirian
- 6 Kepemimpinan
- 7 Kejujuran

Sumber : Kasmir (2018:260)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi pada umumnya meliputi keseluruhan dari sebuah wilayah yang dijadikan sebagai objek atau subjek penelitian yang memiliki mutu dan karakter tertentu, seperti institusi, peristiwa, individu, dan lain sebagainya yang dapat memberikan informasi untuk data penelitian dan juga dapat membentuk kesimpulan akhir. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 52 orang

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan perwakilan dari total karakteristik yang berada pada populasi tersebut (sugiyono,2017). Sampel yang digunakan oleh peneliti harus dapat mewakili keseluruhan populasi agar tidak ada kesalahan pada data. Jika sampel yang diambil tidak dapat mewakili populasi dengan ketentuan yang ada, maka data yang diperoleh akan menghasilkan kesimpulan yang salah. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012:104).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas yaitu sebanyak 52 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sensus.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).

Kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh informasi pribadi misalnya sikap, opini, harapan dan keinginan responden. Idealnya semua responden mau mengisi atau lebih tepatnya memiliki motivasi untuk menyelesaikan pertanyaan ataupun pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian.

Tabel 4. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3

Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.7 Teknis Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS versi 27 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid (Sugiyono, 2017:117). Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir *instrument* tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir *instrument* adalah valid. Butir *instrument* yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan *item* di dalam *instrument* penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari *instrument* angket.”

3.7.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Menurut

(Sugiyono,2017:118) menyatakan bahwa Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut (Sugiyono,2017:118) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2017:154).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel independen (Sugiyono, 2017 : 103).

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

(Sugiyono, 2017:134).

3.7.4 Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linear merupakan alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Korelasi regresi linier berganda untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

Y = Kinerja

a = Konstanta Persamaan Regresi

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

x_1 = Motivasi

x_2 = Kepemimpinan

ε = Error

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variable independen terhadap variable dependen (Sugiyono, 2017: 179). Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut.

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 = diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi sesuai dengan data yang diamati atau menguji tingkat kecocokan model regresi (Sugiyono, 2017: 179).

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau wilayah untuk penelitian dilakukan. Pemilihan lokasi penelitian yang tepat sangatlah penting untuk kelancaran suatu penelitian kuantitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian maka otomatis objek dan tujuan penelitian sudah ditetapkan jadi akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian ini berlokasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas Kompleks Perkantoran SKPD Terpadu Sigala-Gala. Jalan Lintas Sibuhuan-Riau KM 4,7 Sibuhuan.

Waktu penelitian dimulai dari pra riset lokasi pada April 2024 sampai dengan Agustus 2024.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan disajikan data-data yang telah diperoleh dari hasil Penelitian di lapangan dalam bentuk angket kuesioner. Peneliti telah mengajukan 21 item pertanyaan kepada responden, untuk menghitung nilai dan analisis data. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengisi angket atau kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk mengambil data dalam penelitian ini adalah dengan cara: memberikan arahan kepada responden mengenai petunjuk pengisian kuisisioner lalu dilanjutkan dengan membagikan kuisisioner kepada responden.

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang karakteristik responden yang dibentuk dalam tabel sebagai Berikut.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	55,8	55,8	55,8
	Perempuan	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data jenis kelamin responden jenis kelamin laki-laki tahun sebanyak 55,8%, jenis kelamin perempuan sebanyak 44,2%, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas di dominiasi oleh pegawai laki-laki.

Tabel 4.2 Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	2	3,8	3,8	3,8
	26-30 Tahun	8	15,4	15,4	19,2
	31-35 Tahun	34	65,4	65,4	84,6
	36-40 Tahun	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hail Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data umur responden dari umur 20-30 tahun sebanyak 3,8 persen, umur responden dari umur 26-30 tahun sebanyak 15,4 persen, umur responden 31-35 tahun sebanyak 65,4 persen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa usia di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas paling banyak berumur 31-35 tahun.

4.1.2 Hasil Data

Berikut adalah hasil dari jawaban responden tentang Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

Tabel 4.3. Pemimpin selalu menunjukkan rasa percaya diri dan ketegasan dalam setiap pengambilan keputusan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9

Tidak Setuju	13	25,0	25,0	26,9
Kurang Setuju	13	25,0	25,0	51,9
Setuju	12	23,1	23,1	75,0
Sangat Setuju	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dari 52 orang responden, 48,1% responden menyatakan bahwa pemimpin selalu menunjukkan rasa percaya diri dan ketegasan dalam setiap pengambilan keputusan. Sementara itu, terdapat 26,9% responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 25,0% orang menyatakan setuju.

Tabel 4.4. Pemimpin selalu membantu anggota tim mencapai potensi pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	7,7	7,7	7,7
Tidak Setuju	14	26,9	26,9	34,6
Kurang Setuju	8	15,4	15,4	50,0
Setuju	17	32,7	32,7	82,7
Sangat Setuju	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa dari 52 orang responden, 50,4 % orang pegawai setuju Pemimpin selalu membantu anggota tim mencapai potensi pegawai. Sementara itu, terdapat 34,6 % responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 15,4 % responden menyatakan setuju.

Tabel 4.5 Pemimpin sering menyampaikan visi dan misi organisasi dengan cara yang menginspirasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	16	30,8	30,8	30,8
Kurang Setuju	8	15,4	15,4	46,2
Setuju	15	28,8	28,8	75,0
Sangat Setuju	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil peneliti 2024

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden, 53,8% menyatakan bahwa Pemimpin sering menyampaikan visi dan misi organisasi dengan cara yang menginspirasi. Sementara itu, terdapat 30,8% responden menyatakan tidak setuju dan 15,4% responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.6 Pemimpin selalu memberikan tantangan intelektual yang membantu pegawai berkembang secara professional.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	25,0	25,0	25,0
Kurang Setuju	13	25,0	25,0	50,0
Setuju	17	32,7	32,7	82,7
Sangat Setuju	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 50,0% setuju Pemimpin selalu memberikan tantangan intelektual yang membantu pegawai berkembang secara professional. Sementara itu, terdapat 25,0 % responden menyatakan tidak setuju dan 25,0 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.7 Pemimpin selalu mengajak pegawai untuk menemukan solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	11	21,2	21,2	21,2
Kurang Setuju	14	26,9	26,9	48,1
Setuju	17	32,7	32,7	80,8
Sangat Setuju	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 51,9% setuju Pemimpin selalu mengajak pegawai untuk menemukan solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi. Sementara itu, terdapat 21,2 % responden menyatakan tidak setuju dan 26,9 % menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.8 Pemimpin selalu memberikan ruang untuk menerima kritik dan saran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Tidak Setuju	16	30,8	30,8	32,7

Kurang Setuju	12	23,1	23,1	55,8
Setuju	15	28,8	28,8	84,6
Sangat Setuju	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 44,2% setuju Pemimpin selalu memberikan ruang untuk menerima kritik dan saran. Sementara itu, terdapat 32,7 % responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 23,1 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.8 Pegawai merasa system penggajian dan tunjangan memadai dan adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	12	23,1	23,1	23,1
Tidak Setuju	5	9,6	9,6	32,7
Kurang Setuju	16	30,8	30,8	63,5
Setuju	10	19,2	19,2	82,7
Sangat Setuju	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024)

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 36,5% setuju Pegawai merasa system penggajian dan tunjangan memadai dan adil. Sementara itu 32,7 % responden menyatakan tidak setuju dan 30,8 % responden kurang setuju.

Tabel 4.9 Pegawai nyaman dengan keamanan dan kenyamanan tempat kerja saat ini.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	14	26,9	26,9	30,8
Kurang Setuju	10	19,2	19,2	50,0

Setuju	18	34,6	34,6	84,6
Sangat Setuju	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 49,0% setuju dengan pernyataan Pegawai nyaman dengan keamanan dan kenyamanan tempat kerja saat ini. Sementara itu 30,7 % responden menyatakan tidak setuju dan 19,2 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.10 Fasilitas kerja sangat mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	12	23,1	23,1	26,9
Kurang Setuju	36	69,2	69,2	96,2
Setuju	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 3.8% setuju dengan pernyataan Fasilitas kerja sangat mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sementara 26,9 % responden menyatakan tidak setuju dan 69,2 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.11 kinerja pegawai selalu mendapatkan pengakuan dan dukungan dari atasan langsung

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Tidak Setuju	11	21,2	21,2	23,1
Kurang Setuju	37	71,2	71,2	94,2
Setuju	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 5.8% setuju dengan pernyataan kinerja pegawai selalu mendapatkan pengakuan dan dukungan dari atasan langsung. Sementara 1,9 % responden menyatakan tidak setuju dan 21,2 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.12 Pemimpin selalu memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	8	15,4	15,4	19,2
Kurang Setuju	39	75,0	75,0	94,2
Setuju	1	1,9	1,9	96,2
Sangat Setuju	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 5,7% setuju dengan pernyataan Pemimpin selalu memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian pegawai. Sementara itu 19,2 % responden menyatakan tidak setuju dan 75,0 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.13 Pegawai diberikan kebebasan untuk berkeaktivitas dalam

penyelesaian tugas-tugasnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	5,8	5,8	5,8
Tidak Setuju	10	19,2	19,2	25,0
Kurang Setuju	36	69,2	69,2	94,2
Setuju	1	1,9	1,9	96,2
Sangat Setuju	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 5,7% setuju dengan pernyataan pegawai diberikan kebebasan untuk berkreaitivitas dalam penyelesaian tugas-tugasnya.Sementara itu 25,0 % responden menyatakan tidak setuju dan 69,2 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.14 Pegawai selalu menerima saran dan masukan dari pemimpin guna menyelesaikan pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	5,8	5,8	5,8
Tidak Setuju	12	23,1	23,1	28,8
Kurang Setuju	34	65,4	65,4	94,2
Setuju	1	1,9	1,9	96,2
Sangat Setuju	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 5,7% setuju dengan pernyataan responden pegawai selalu menerima saran dan masukan dari pemimpin guna menyelesaikan pekerjaannya.Sementara itu 28,9 % responden menyatakan tidak setuju dan 65,4 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.15 Pegawai mampu membuat kualitas hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	9	17,3	17,3	17,3
Tidak Setuju	8	15,4	15,4	32,7
Kurang Setuju	18	34,6	34,6	67,3
Setuju	9	17,3	17,3	84,6
Sangat Setuju	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang pegawai responden 32,7 % setuju dengan pernyataan Pegawai mampu membuat kualitas hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Sementara itu 32,7 % responden menyatakan tidak setuju dan 34,6 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.16 Tingkat produktivitas kerja pegawai tercapai dalam mencapai target kuantitas yang ditetapkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	15	28,8	28,8	28,8
Kurang Setuju	15	28,8	28,8	57,7
Setuju	15	28,8	28,8	86,5

Sangat Setuju	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 42,3% setuju dengan pernyataan Tingkat produktivitas kerja pegawai tercapai dalam mencapai target kuantitas yang.Sementara 28,8 % responden menyatakan tidak setuju dan 28,8 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.17 Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	16	30,8	30,8	30,8
Kurang Setuju	14	26,9	26,9	57,7
Setuju	16	30,8	30,8	88,5
Sangat Setuju	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 42,3% setuju dengan pernyataan Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.Sementara itu 30,8 % responden menyatakan tidak setuju dan 26,9 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.18 Kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	14	26,9	26,9	26,9
Kurang Setuju	17	32,7	32,7	59,6

Setuju	11	21,2	21,2	80,8
Sangat Setuju	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 40,4% setuju dengan pernyataan Kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu 26,9 % responden menyatakan tidak setuju dan 32,7 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.19 Pegawai mampu dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	17	32,7	32,7	36,5
Kurang Setuju	11	21,2	21,2	57,7
Setuju	16	30,8	30,8	88,5
Sangat Setuju	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.19 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 42,3% setuju dengan pernyataan Pegawai mampu dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Sementara itu 36,5 % responden menyatakan tidak setuju dan 21,2 % responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.20 Pegawai memastikan integritas dan kejujuran dalam

melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	5,8	5,8	5,8
Tidak Setuju	14	26,9	26,9	32,7
Kurang Setuju	22	42,3	42,3	75,0
Setuju	12	23,1	23,1	98,1
Sangat Setuju	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 25,0% setuju dengan pernyataan Pegawai memastikan integritas dan kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Sementara itu 32,7% responden menyatakan tidak setuju dan 42,3% responden menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.21 Pegawai termotivasi untuk senantiasa meningkatkan prestasi kinerja atas saran dan masukan dari pimpinan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	12	23,1	23,1	23,1
Kurang Setuju	20	38,5	38,5	61,5
Setuju	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa hasil dari 52 orang responden 38,5% setuju dengan pernyataan Pegawai termotivasi untuk senantiasa meningkatkan prestasi kinerja atas saran dan masukan dari pimpinan. Sementara itu 23,1% responden menyatakan tidak setuju dan 38,5% responden menyatakan kurang

setuju.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 4.24 Uji Validitas Kepemimpinan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin selalu menunjukkan rasa percaya diri dan ketegasan dalam setiap pengambilan keputusan.	0,781	0,3610	Valid
2	Pemimpin selalu membantu anggota tim mencapai potensi pegawai.	0,795	0,3610	Valid
3	Pemimpin sering menyampaikan visi dan misi organisasi dengan cara yang menginspirasi.	0,873	0,3610	Valid
4	Pemimpin selalu memberikan tantangan intelektual yang membantu pegawai berkembang secara profesional.	0,884	0,3610	Valid
5	Pemimpin selalu mengajak pegawai untuk menemukan solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi.	0,806	0,3610	Valid
6	Pemimpin selalu memberikan ruang untuk menerima kritik dan saran	0,830	0,3610	Valid
7	Pemimpin selalu memberikan Reward maupun Punishment atas setiap kerja pegawai	0,821	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk variabel kepemimpinan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2=28= 0,3610$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai merasa system penggajian dan tunjangan memadai dan adil.	0,818	0,3610	Valid
2	Pegawai nyaman dengan keamanan dan kenyamanan tempat kerja saat ini.	0,845	0,3610	Valid
3	Fasilitas kerja sangat mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.	0,764	0,3610	Valid
4	Kinerja pegawai selalu mendapatkan pengakuan dan dukungan dari atasan langsung.	0,762	0,3610	Valid
5	Pemimpin selalu memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian pegawai.	0,800	0,3610	Valid
6	Pegawai diberikan kebebasan untuk berkreaitivitas dalam penyelesaian tugas-tugasnya	0,782	0,3610	Valid
7	Pegawai selalu menerima saran dan masukan dari pemimpin guna menyelesaikan pekerjaannya	0,792	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk variabel motivasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2=27= 0,3610$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu membuat kualitas hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.	0,833	0,3610	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
2	Tingkat produktivitas kerja pegawai tercapai dalam mencapai target kuantitas yang ditetapkan.	0,792	0,3610	Valid
3	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	0,804	0,3610	Valid
4	Kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan.	0,735	0,3610	Valid
5	Pegawai mampu dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.	0,673	0,3610	Valid
6	Pegawai memastikan integritas dan kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.	0,701	0,3610	Valid
7	Pegawai termotivasi untuk senantiasa meningkatkan prestasi kinerja atas saran dan masukan dari pimpinan	0,704	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk variabel kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2=27= 0,3610$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batas Kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,922	0,60	Reliabel
Motivasi	0,878	0,60	Reliabel
Kinerja	0,866	0,60	Reliabel

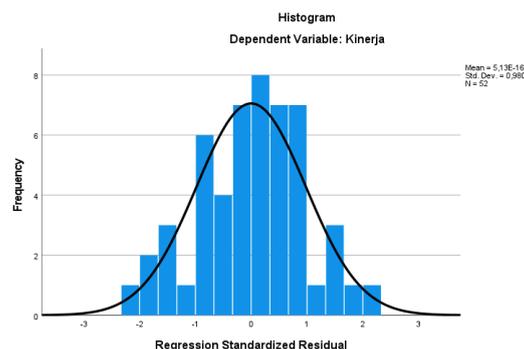
Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga variabel dikatakan handal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

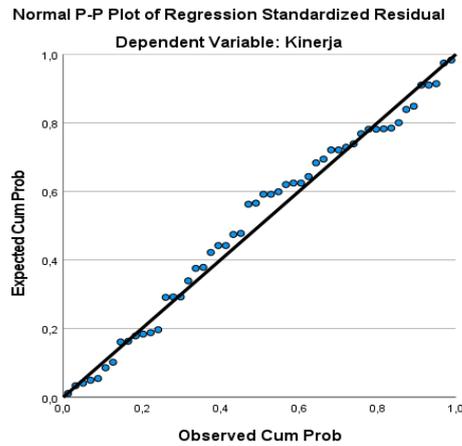
Gambar 4.1. Grafik Histogram



Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Berdasarkan grafik histogram di atas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena kurva pada grafik tersebut berada posisi yang seimbang dan tidak melenceng ke kiri ataupun ke ke kanan.

Gambar 4.2. Grafik P-plot



Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Berdasarkan grafik P-plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini data yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.28 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,676	1,713		,979	,333		
	Motivasi	,464	,069	,582	6,756	,000	,679	1,473
	Kepemimpinan	,433	,095	,393	4,555	,000	,679	1,473

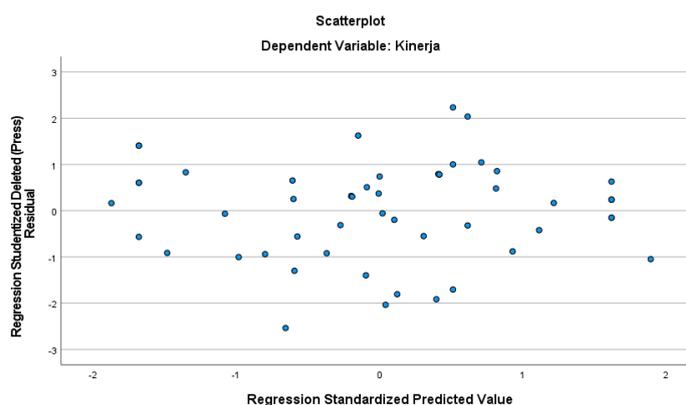
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas maka dapat dilihat nilai tolerance setiap variabel $> 0,1$ dan nilai VIF setiap variabel < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadinya korelasi antara variabel independen.

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3. Diagram Scatterplo



Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta

tersebar di atas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Regresi Berganda

Tabel 4.29 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,676	1,713		,979	,333		
	Motivasi	,464	,069	,582	6,756	,000	,679	1,473
	Kepemimpinan	,433	,095	,393	4,555	,000	,679	1,473
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 27.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,676 + 0,464X_1 + 0,433X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

1. 1,676 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan dan motivasi adalah

nol (0) maka nilai kinerja sebesar 1,676.

2. 0,464 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 46,4%.
3. 0,433 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 43,3%.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.30 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,676	1,713		,979	,333		
	Motivasi	,464	,069	,582	6,756	,000	,679	1,473
	Kepemimpinan	,433	,095	,393	4,555	,000	,679	1,473

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi harga terhadap minat beli ulang berdasarkan uji t diperoleh sebesar :

$$n = 52,$$

$$Df = n-2$$

$$= 52-2$$

$$= 50$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh $t_{hitung} = 6,756$ dan $t_{tabel} = 2,008$ ($6,756 > 2,008$) (Sig 0.000 $< \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh nyata dan positif kepemimpinan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,555$ dan $t_{tabel} = 2,008$ ($4,555 > 2,008$) (Sig 0.000 $< \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh nyata dan positif motivasi terhadap kinerja.

Tabel 4.31 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046,845	2	523,423	74,561	,000 ^b
	Residual	343,982	49	7,020		
	Total	1390,827	51			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi						

Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Dari hasil penelitian berdasarkan uji maka dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 74,561 dan F_{tabel} sebesar 3,19 ($74,561 > 3,19$) dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang menyatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 4.32 Koefisien Determinasi

Model	R	R	Adjusted	Std.	Change Statistics
-------	---	---	----------	------	-------------------

		Square	R Square	Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,868 ^a	,753	,743	2,64953	,753	74,561	2	49	,000
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi									
b. Dependent Variable: Kinerja									

Sumber : Hasil Penelitian Oleh Perhitungan SPSS (2024)

Dari hasil R-Square dapat dilihat bahwa 0.753 dan hal ini menyatakan bahwa variable kepemimpinan dan motivasi sebesar 75,3% mempengaruhi kinerja dan sisanya 24,7% dipengaruhi oleh variable lain.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian ini, pada uji regresi linier berganda diperoleh 0,464 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 46,4%. 0,433 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 43,3%.

Hal ini mengindikasikan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, dengan kepemimpinan memiliki dampak yang sedikit lebih besar dibandingkan motivasi. Dengan demikian, peningkatan dalam kedua aspek ini secara signifikan dapat mendorong peningkatan kinerja dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh diperoleh $t_{hitung} = 6,756$ dan $t_{tabel} = 2,008$ ($6,756 > 2,008$) (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh nyata dan positif kepemimpinan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji

t diperoleh $t_{hitung} = 4,555$ dan $t_{tabel} = 2,008$ ($4,555 > 2,008$) (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh nyata dan positif motivasi terhadap kinerja.

Penemuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang tinggi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja individu atau kelompok. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik. Ini karena motivasi mempengaruhi seberapa bersemangat dan terlibat seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengaruh positif motivasi terhadap kinerja juga menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor yang memotivasi karyawan, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan. Dengan memberikan insentif dan dukungan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil kerja mereka.

Selanjutnya, hasil ini menekankan bahwa pengelolaan motivasi harus menjadi bagian integral dari strategi manajerial. Manajer dan pemimpin harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dengan fokus pada faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Ini akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat pentingnya motivasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Organisasi yang mampu memotivasi

karyawan secara efektif akan melihat dampak positif dalam produktivitas dan kualitas kerja, serta meningkatkan peluang untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh diperoleh $t_{hitung} = 6,756$ dan $t_{tabel} = 2,008$ ($6,756 > 2,008$) (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_2 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh nyata dan positif kepemimpinan terhadap kinerja.

Penemuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi yang kuat, dan dukungan yang tepat kepada anggota timnya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja juga menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang baik dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam operasional sehari-hari. Misalnya, dalam situasi yang penuh tekanan atau ketika menghadapi perubahan, kepemimpinan yang kuat dapat menjadi faktor penentu dalam menjaga stabilitas kinerja dan memastikan bahwa tim tetap fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan merupakan langkah yang sangat penting bagi organisasi.

Selain itu, hasil ini menegaskan pentingnya pemimpin dalam peran

pengambilan keputusan yang strategis. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan dalam hal operasional, tetapi juga menentukan visi jangka panjang dan menetapkan prioritas yang akan membawa organisasi menuju kesuksesan. Dengan kata lain, kepemimpinan berperan sebagai pilar utama yang menopang pencapaian kinerja yang unggul dalam organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya bermanfaat bagi pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif sebagai bagian dari strategi mereka untuk meningkatkan kinerja keseluruhan dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

Dari hasil penelitian berdasarkan uji maka dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 74,561 dan F_{tabel} sebesar 3,19 ($74,561 > 3,19$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang menyatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja terdiri dari : Motivasi, Kepemimpinan, Keterampilan dan Kompetensi, Lingkungan Kerja (Busro,2018:61).

Dengan kata lain, baik motivasi maupun kepemimpinan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam upaya untuk

meningkatkan kinerja di lingkungan kerja, sehingga dapat menjadi fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “pengaruh kepemimpinan dan

motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas” dengan melakukan penyebaran angket yang diteliti oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas dan begitu juga dengan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai adalah sebesar 75,3%

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, adapun saran yang akan disampaikan penulis adalah sebagai masukan agar kedepannya lebih baik lagi dan sebagai syarat dari penulisan skripsi ini adalah antara lain:

1. Selenggarakan pelatihan dan workshop untuk para pemimpin dan manajer di kantor sekretariat. Fokuskan pelatihan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, seperti komunikasi efektif, pemberdayaan tim, dan pengambilan keputusan strategis. Kepemimpinan yang kuat akan membantu meningkatkan kinerja keseluruhan dan Implementasikan sistem penilaian kinerja yang melibatkan umpan balik 360 derajat. Hal ini akan memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang keterampilan kepemimpinan dan area yang perlu diperbaiki.

2. Kembangkan program penghargaan untuk mengakui dan menghargai prestasi karyawan. Penghargaan dapat berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan publik. Ini akan meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan dan Berikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir. Program pengembangan profesional dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan karyawan alat dan keterampilan untuk berkembang dalam karir mereka.
3. Implementasikan sistem monitoring kinerja yang efektif untuk melacak kemajuan dan hasil kerja. Evaluasi kinerja secara teratur dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan umpan balik yang konstruktif dan Berdasarkan hasil evaluasi, ambil tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan aspek yang sudah baik. Ini akan memastikan bahwa kepemimpinan dan motivasi tetap berfokus pada tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Empat Dua.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ginting, R., & Jumariono, T. (2016). *Iklim Komunikasi Organisasi Di Batalyon*

Infanteri 100/Raider Kodam I/Bukit Barisan. *Prosiding Konferensi Nasional Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Tahun 2016*.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.

Hardiyanto, S., & Pulungan, D. (2019). Komunikasi Efektif Sebagai Upaya Penanggulangan Bencana Alam di Kota Padangsidempuan. *Jurnal Interaksi*, 3 (1), 30-39.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo.

Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.

Lubis, H. F., Hidayat, F. P., & Hardiyanto, S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi PK IMM FISIP UMSU Dalam Melaksanakan Program Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sintesa*, 1 (1).

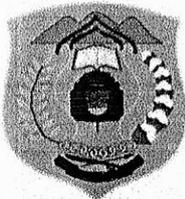
Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Refika Aditama.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

Sustrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.



PEMERINTAH KABUPATEN PADANG LAWAS DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Komplek Perkantoran SKPD Terpadu Sigala-gala
Jalan Lintas Sibuhuan – Riau Km. 4,7 Sibuhuan Kode Pos: 22763
Website: <http://dpmptsp.padanglawaskab.go.id> e-mail: bp2tdkabbalas@yahoo.co.id

KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PADANG LAWAS NOMOR : 503/0393/DPMPTSP/2024

TENTANG PEMBERIAN SURAT KETERANGAN PENELITIAN (SKP)

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Padang Lawas, setelah membaca Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 1178/KET/III.3AU/UMSU-03/F/2024 tanggal 24 Juli 2024, dengan ini diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada :

Nama Pemohon : Rizki Yulanda
Tempat / Tanggal Lahir : Lingkungan II Pasar Sibuhuan, 7 Januari 2002
Alamat Pemohon : Lingkungan II Ps Sibuhuan Kecamatan Barumun
NIK / NIM : 1221074701020001
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas
Lokasi Penelitian & Masa Berlaku : Kantor Sekretariat Daerah Padang Lawas 04 Juli-14 Agustus 2024

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Penelitian dan Pengumpulan data ini;
2. Pelaksanaan kegiatan Penelitian ini terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini ditandatangani.

Demikian Surat Keterangan Penelitian (SKP) ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian ini.

Tembusan Yth:

1. Bupati Padang Lawas (sebagai laporan);
2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Padang Lawas;
3. Pertinggal.

Ditetapkan di : Sibuhuan
pada tanggal : 26 Juli 2024

a.n **KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN PADANG LAWAS**



NURUDIN KESUMAJAYA SAMOSIR, SE, M.Si
PEMBINA TK. I / IV b
NIP. 197905172002121001



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN-PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisp.umsu.ac.id>

fisp@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1178/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024
Lampiran : -
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 27 Dzulhijjah 1445 H
04 Juli 2024 M

Kepada Yth : Pj. Bupati Padang Lawas
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama mahasiswa : **RIZKI YULANDA**
N P M : 2003110246
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akzademik 2023/2024
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PADANG LAWAS**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dekan,


DR. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0030017402





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/II/2022
 Pusat Administratif: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 https://fslp.umgu.ac.id fslp@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

MSU
 Pusat Terpercaya
 Pusat yang ngar disetujui
 agamanya

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
 JUDUL SKRIPSI**

Medan, 27 Maret 2024

Kepada Yth. Bapak/Ibu
 Program Studi UMU... bahum keag
FISIP UMSU
 di
 Medan.

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : Rahel Yuwanda
 NPM : 280310246
 Program Studi : UMU bahum keag
 SKS diperoleh : 120 SKS, IP Kumulatif 3,30

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	<u>Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Padang Lawas</u>	<u>✓</u> <u>27 Maret 24</u>
2	<u>Analisis strategi komunikasi Corporate Social Responsibility PT Victoria Alam Lestari (VAL) dalam mendukung program kesehatan masyarakat</u>	
3	<u>Pengaruh kualitas pemerintahan dalam menyebarkan pesan lingkungan pembangunan daerah di pemerintahan kabupaten Padang Lawas</u>	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

- Tanda bukti lunas beban SPP telah berjalan;
- Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Program Studi:
 Diteruskan kepada Dekan untuk
 Penetapan Judul dan Pembimbing.

132.20.311

Pemohon,

Rahel

(... Rahel Yuwanda ...)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk

Program Studi.....

Medan, tanggal 27 Maret 2024

Ketua

Program Studi.....

[Signature]
 (.....)

NIDN:

[Signature]
 (.....)

NIDN:





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jika menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> ✉ fisip@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 575/SK/IL.3.AU/UMSU-03/F/2023

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1231/SK/IL.3/UMSU/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/ 26 Oktober 2021M dan Rekomendasi Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi tertanggal : **27 Maret 2024**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **RIZKI YULANDA**
N P M : 2003110246
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Semester : VIII (Delapan) Tahun 2023/2024
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PADANG LAWAS**

Pembimbing : **AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL.3.AU/UMSU-03/F/2021 tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 132.20.311 tahun 2024.
3. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa kadaluarsa tanggal 27 Maret 2025.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 18 Ramadhan 1445 H
28 Maret 2024 M



Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Komunikasi FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jika menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-3

**PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.

Medan, ... 4 Juni ... 2024

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : RIZKI YUANDA
N P M : 2003110246
Program Studi : ILMU KOMUNIKASI

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor...../SK/II.3.AU/UMSU-03/F/20..... tanggal dengan judul sebagai berikut :

PENGADUAN MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KURERJA PECAHAWA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PADANG LAWAS

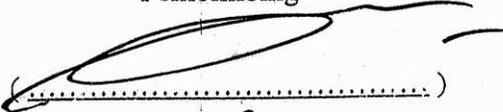
Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM (Transkrip Nilai Sementara) yang telah disahkan;
4. Foto Copy Kartu Hasil Studi (KHS) Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP warna BIRU.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :

Pembimbing



NIDN: 0127048401

Pemohon,


(RIZKI YUANDA)



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency



UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 902/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

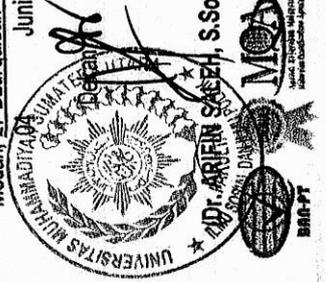
Program Studi : Ilmu Komunikasi
 Hari, Tanggal : Kamis, 06 Juni 2024
 Waktu : 08.00 WIB s.d. selesai
 Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
 Pemimpin Seminar : AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PEKANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
36	AMALIA PUTRI RAMADHANI	2003110033	Dr. SIGIT HARDYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos., M.I.Kom.	STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENERAPAN SAFETY TALK SUPIR TRUCK TRADO DI PT. TRANS Cipta GRUP
37	MUHAMMAD SADDAM ZEFIQIH	2003110232	Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos., M.I.Kom.	ELVITA YENNI, SS., M.Hum.	PERSEPSI MASYARAKAT MEDAN TENTANG KEBERADAAN KENDARAAN LISTRIK SEBAGAI TRANSPORTASI UMUM RAMAH LINGKUNGAN
38	IKHLASUL AMAL SUZLI	2003110211	H. TENERMAN, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. FAUSTYNA, S.Sos., M.M., M.I.Kom.	STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN MINAT PUBLIK UNTUK MENGIKUTI MATERI EDUKASI E-LEARNING PADA SITUS AKADEMI CRYPTO
39	RIZKI YULANDA	2003110246	Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PADANG LAWAS
40	HERA FEBRIANA SITEPU	2003110304	Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. PUJI SANTOSO, S.S., M.SP.	PERAN KOMUNITAS SINEAS CLASS DALAM MEMBANGUN KREATIFITAS PERFILMAN DI KOTA MEDAN

Medan, 27 Dzulqaidah 1445 H
Juni 2024 M





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Tidak menyalah, tidak lari agar disetujui nomor dan lenggahnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XU/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
https://fslp.umsu.ac.id fslp@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-5
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Rizki Yulanda
N P M : 2003110246
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretriad Daerah Kabupaten Padang Lawas

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/ Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	27/maret/24	Pengajuan Judul skripsi	
2	27/maret/24	ACC Judul skripsi	
3	20/mei/2024	Bimbingan proposal	
4		Bimbingan proposal	
5	5/juni/2024	ACC proposal	
6	6/juni/2024	Seminar proposal	
7	21/Agus 2024	Bimbingan Bab IV-V	
8	26/Agus 2024	Bimbingan Bab IV-V	
9	27/Agus 2024	Bimbingan Bab IV-V	
10	22/Agus 2024	ACC skripsi	

Medan, 26 Agustus 2024



Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP.
M.I.Kom
0030017402

Ketua Program Studi

Pembimbing

(Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom) (Akhyar Anshori, S.Sos.,

NIDN : 0127048401

NIDN : 0127048401





FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR

Nomor : 1514/III.3.AU/UMSU-03/F/2024

Pogram Studi : Ilmu Komunikasi
 Hari, Tanggal : Kamis, 29 Agustus 2024
 Waktu : 08.15 WIB s.d. Selesai
 Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJUI			Judul Skripsi
			PENGUJUI I	PENGUJUI II	PENGUJUI III	
46	MARDIAN ISMAIL	2003110288	Dr. MUHAMMAD THARIQ, S.Sos, M.I.Kom	CORRY NOVRIKA AP. SINAGA, S.Sos., M.A.	Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Sos, MAP	PENGARUH SERVICESCAPE SOSIAL MEDIA MARKETING TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN DI ULU KASOK KABUPATEN KAMPAR
47	SOPHIE ZELVIA HANDIKA	2003110317	Assoc. Prof. Dr. YAN HENDRA, M.Si	FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. LUTFI BASIT, S.Sos, M.I.Kom	STRATEGI KOMUNIKASI PUSKESMAS BINJAI SERBANGAN DALAM MELAKSANAKAN PROGRAM PROMOSI KESEHATAN KEPADA MASYARAKAT
48	RIZKI YULANDA	2003110246	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	SIGIT HARDYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	PENGARUH MOTIVASI DAN KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PADANG LAWAS
49	AKMAL FAUZI HASIBUAN	1903110143	Dr. IRWAN SYARI TANJUNG, S.Sos, MAP	CORRY NOVRIKA AP. SINAGA, S.Sos., M.A.	Dr. MUHAMMAD SAID HARAHAP, S.Sos, M.I.Kom	MAKNA KAIN ULOS SEBAGAI MEDIA KOMUNIKASI DALAM BUDAYA BATAK TOBA
50	ARDIANSYAH	1903110261	Dr. RIBUT PRIADI, S.Sos, M.I.Kom	H. TENERMAN, S.Sos, M.I.Kom	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	MAKNA PESAN MORAL DALAM IKLAN LAYANAN MASYARAKAT "KEBAIKAN YANG BERULANG" CERDAS BERKARAKTER KEMENDIKBUD RI

Medan, 22 Syafer 1446 H

27 Agustus 2024 M



Prof. Dr. ABRAR ADHANI, SH, M.Hum



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Sekretaris

