

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA  
MEDAN PETISAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**Nama : IRFAN MARPAUNG**

**NPM : 1605160262**

**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Baari No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 06 Agustus 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : IRFAN MARPAUNG  
N P M : 16051160262  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA MEDAN PETISAH

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(LILA BISMALA, S.T., M., Si)

Penguji II

(DODY SALDEN, S.E., M.M)

Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua



Sekretaris

(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : IRFAN MARPAUNG  
NPM : 1605160262  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA MEDAN PETISAH

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Persetujuan  
Pembimbing

(Muhammad Andi Prayogi SE, M.Si)

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si)

(H. Januri, SE, MM., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IRFAN MARPAUNG  
NPM : 1605160262  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA MEDAN PETISAH

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2/6 - 2020	- FORMAT PENULISAN		ACC SIDANG HUDA HUDA
6/6	- FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI VARIABEL		
	- PENULISAN KUTIPAT		
	- INDIKATOR SETIAP VARIABEL		
10/6 - 2020	- ANALISIS DATA		ACC SIDANG HUDA HUDA
	- POPULASI DAN SAMPEL		
	- TABEL PENELITIAN		ACC SIDANG HUDA HUDA
	- TEORI SETIAP VARIABEL		
25/6 - 2020	- DAFTAR ISI		ACC SIDANG HUDA HUDA
	- KATA PENGANTAR		
	- HASIL (UJI T, UJI F)		
	- VALIDITAS DAN RELIABILITAS		
	- PENULISAN BAB TERAKHIR		ACC SIDANG HUDA HUDA
18/7 - 2020	- KESIMPULAN SARAN - DAFTAR PUSTAKA (JURNAL)		
	- LAMPIRAN (SURAT, HASIL UJI)		ACC SIDANG HUDA HUDA
	- TABEL (T, F, R)		

Diketahui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si)

Medan, ..... Juli 2020  
Disetujui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor KPP Pratama Medan Petisah**

**IRFAN MARPAUNG**

Program Studi Manajemen

Email: irfanmrp98@gmail.com

Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam kasus ini kepemimpinan dan motivasi di KPP Pratama Medan Petisah sudah tergolong baik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Permasalahan penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Medan Petisah secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah hanya pegawai KPP Pratama Medan Petisah yaitu 53 pegawai. Teknik pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan teknik probability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (uji F). Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (3) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan pegawai harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik serta para pimpinan agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada pegawai.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

### **The Effect of Leadership and Work Motivation on Employee Performance of the Medan Petisah KPP Office Staff.**

**IRFAN MARPAUNG**

Program Studi Manajemen

Email: irfanmrp98@gmail.com

Leadership and motivation are factors that can affect employee performance. In this case, the leadership and motivation at KPP Pratama Medan Petisah are good and have an effect on employee performance. The problem of this research is whether the influence of leadership and work motivation on employee performance at KPP Pratama Medan Petisah partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine whether there is an influence of leadership and work motivation on employee performance partially and simultaneously. The population of this research is only employees of KPP Pratama Medan Petisah, namely 53 employees. This sampling technique uses probability sampling techniques. The data collection method used was a questionnaire method. The data collected were analyzed using multiple linear regression analysis with partial test hypothesis testing (t test) and simultaneous test (F test). The findings of this study indicate that: (1) The influence of leadership on employee performance is positive and significant; (2) The effect of work motivation on employee performance is positive and significant; (3) The influence of leadership and work motivation on employee performance is positive and significant. The conclusion of this research is that there is a partial and simultaneous influence of leadership and work motivation on employee performance. Suggestions that can be given by employees must continue to improve the quality of their work properly and leaders to provide higher motivation to employees.

**Keywords: Leadership, Work Motivation and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahil'alamina segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan Skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah”**.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian Skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat Skripsi.

Dalam penulisan Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat kesehatan kepada penulis baik dalam pelaksanaan Magang, hingga pembuatan Skripsi ini selesai.
2. Ayahanda tercinta Muhammad Galon Marpaung dan Ibunda Farida Ariyani selaku orang tua yang selama ini melahirkan dan membesarkan penulis dengan kasih sayang yang tiada batas, doa dan semangat tiada hentinya, serta

membantu dan memberikan dukungan materi dan moril kepada penulis mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin, SE., M.Si, selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si selaku Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya Skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Teman istimewa Ade Safia Rahma yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat yang tiada henti kepada penulis.



12. Sahabat seperjuangan Ariansyah Putra Munthe, Ilham Hawawi , Haris Mubarok, Rizky, Nurul, Deva dan semua teman-teman kelas 8 E Manajemen yang telah sama-sama saling mendukung dan menyemangati.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, khususnya rekan-rekan mahasiswa lainnya yang mengikuti perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juli 2020

Penulis

**Irfan Marpaung**  
**1605160262**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	12
2.1.2 Kepemimpinan .....	13
2.1.2.1 Pengertian Kpemimpinan .....	13
2.1.2.2 Tugas-tugas Kepemimpinan .....	15
2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan.....	17
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan .....	20
2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan.....	19
2.1.3 Motivasi Kerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	21
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	25
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	26
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	27

2.3 Hipotesis.....	29
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Definisi Operasional.....	33
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	34
3.4 Populasi Dan Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1.Deskripsi Data.....	48
4.1.1 Identitas Responden .....	48
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian .....	50
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.1.4 Regresi Linera Berganda.....	61
4.1.5 Pengujian Hipotesis .....	62
4.2. Pembahasan.....	65
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran.....	71
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	26
Gambar 2.2	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja .....	.27
Gambar 2.3	Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja .....	28
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	42
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	44
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot Of Regresion Standarized Residual .....	58
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram .....	59
Gambar 4.3	Uji Heteroskedasitisitas .....	61

## DAFTAR TABEL

Table 3.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	31
Table 3.2 Indikator Kepemimpinan .....	32
Table 3.3 Indikator Motivasi Kerja .....	33
Table 3.4 Jadwal Penelitian .....	34
Table 3.5 Sampel .....	36
Table 3.6 Skala Likert .....	37
Table 4.2 Distribusi Responden Jenis Kelamin.....	47
Table 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan kelompok usia.....	48
Table 4.3 Distribsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Table 4.4 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	50
Table 4.5 Skor angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	52
Table 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	54
Table 4.7 Hasil Uji Multikonelineritas.....	60
Table 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Table 4.9 Hasil Uji T.....	64
Table 4.10 Hasil Uji F.....	65
Table 4.11 Hasil Uji Koefesien Derteminasi.....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Item Pernyataan Kepemimpinan (X1)
Lampiran 2	Item Pernyataan Motivasi Kerja (X2)
Lampiran 3	Item Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 4	Frekuensi (Karakteristik Responden)
Lampiran 5	Frekuensi Tabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 6	Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 7	SPSS Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinieritas, Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi, dan Uji Heterokedastisitas
Lampiran 8	Tabel R
Lampiran 9	Tabel t
Lampiran 10	Pernyataan Kuisisioner
Lampiran 11	Lembar Penetapan Dosen Pembimbing
Lampiran 12	Surat Permohonan Judul Penelitian
Lampiran 13	Persetujuan Judul Penelitian
Lampiran 14	Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 15	Surat Pernyataan Penelitian Skripsi
Lampiran 16	Izin Riset Pendahuluan
Lampiran 17	Balasan Surat Riset
Lampiran 18	Berita Acara Bimbingan Proposal
Lampiran 19	Pengesahan Proposal
Lampiran 20	Surat Pernyataan Selesai Riset
Lampiran 21	Daftar Riwayat Hidup

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berksala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada pegawai atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Inaray et al., 2016).

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh Karena itu, harus ada seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi (Husaini, 2011)

Kinerja karyawan merupakan fondasi bagi suatu perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012)

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percayadiri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. (Sutarto, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. *Blancard* dan *hersey* dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pada penelitian terdahulu juga telah mengkaji bagaimana hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, kesimpulan pada penelitian tersebut diperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Inaray et al., 2016); Astuti & Prayogi, (2018).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang baik (Sunyoto, 2015). Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019a); (Astuti & Suhendri, 2019); (Gultom, 2014).

(Rivai & Sagala, 2009) mengemukakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selanjutnya Winardi dalam (Hasim,2019) yang menyebutkan bahwa motivasi dalam konteks organisatoris merupakan proses dengan apa seseorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisatoris, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.

Berdasarkan pengamatan ketika Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan observasi penelitian, masih ada beberapa pegawai KPP Pratama Medan Petisah yang memiliki kinerja yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai bidang kerja masing-

masing. Bagian bidang Pengawasan dan konsultasi bidang kerja Account Representative masih ditemukan pegawai yang kurang menguasai kompetensi, sehingga masih sering dibantu oleh bidang kerja yang lain. Hasil pengamatan tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan dan Konsultasi I yang mengatakan “masih ada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah, kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya disiplin dalam bekerja”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah”**.



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya Kinerja yang dimiliki beberapa pegawai KPP Pratama Medan Petisah
2. Masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja di KPP Pratama Medan Petisah.
3. Masih adanya beberapa pegawai yang memiliki Kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas di KPP Pratama Medan Petisah.

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan penulis hanya meliputi pada hal-hal yang akan diteliti, bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Dan objek penelitian adalah hanya pegawai pada KPP Pratama Medan Petisah.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah?

3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi pada kinerja pegawai pada KPP Pratama Medan Petisah?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Ada pun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu:

- a. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan petisah.
- b. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh variable motivasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan petisah.
- c. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan petisah.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik seara teoritis mau pun praktis sebagai berikut.

1. Secara teoritis

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

2. Secara praktis

- a) Bagi Universitas

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

b) Bagi KPP Pratama Medan petisah

Dapat memberikan masukan kepada pihak KPP Pratama Medan petisah dalam melakukan strategi pengelolaan pegawai yang tepat agar kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika (Afandi, 2016)

*Performance* adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Afandi, 2016).

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja bermakna perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Mangkunegara, 2007)

Kinerja atau Performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi

termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang didapatkan pegawai disaat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan pegawai kepada instansi. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberkan motivasi perlu diciptakan agar pegawai bekerja dengan efektif.

Menurut (Wirawan, 2009) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- 1) Faktor lingkungan internal karyawan meliputi: bakat, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja,



sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan;

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi meliputi: strategi organisasi, dukungan sumber daya, budaya organisasi, sistem manajemen, dan kompensasi;
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi: kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, kompetitor, budaya dan agama masyarakat.

Menurut (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

(1). Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

(2). Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

### **2.1.1.3 Penilaian Kinerja**

Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2003) dalam (Ratnasari & Hartati, 2019) penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik aas SDM yang ada dalam organisasi.

(*Cummings & Schwab, 1973*) dalam (*Ratnasari & Hartati, 2019*) berpendapat bahwa terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai kesimpulan yang evaluative atau yang memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program.

Salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat dari hasil penilaian kinerja karyawan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, pemberian imbalan yang serasi seperti kenaikan gaji berkala, mendorong pertanggungjawaban dari karyawan, untuk pembeda karyawan yang satu dengan yang lain, pengembangan sumber daya manusia seperti promosi dan lainnya, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik untuk memperbaiki desain pekerjaan, riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan, sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai, sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan terkait gaji dan kompensasi lainnya, sebagai penyaluran keluhan terkait masalah pribadi maupun pekerjaan, sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam memperbaiki kinerja, untuk mengetahui efektifitas kebijakan sumber daya manusia seperti analisis pekerjaan dan lainnya, mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi lebih baik, mengembangkan dan

menetapkan kompensasi pekerjaan, pemutusan hubungan kerja (Rivai & Sagala, 2009)

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah (Ratnasari & Hartati, 2019).

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompetensi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan disain pegawai

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh (7) indikator kinerja yaitu (Wibowo, 2007)

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat

5. Sarana
6. Motif
7. peluang

(Mangkunegara, 2013) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

1) kualitas kerja

kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan..

2) kuantitas kerja

kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Kendalaan kerja

Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Sikap

Pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa.

## **2.1.2 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan menurut para ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009).

(Wahjosumidjo, 2010) kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berlaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to proud), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut (Sutarto, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Sedangkan kepemimpinan menurut (Mulyasa, 2014) dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi.

(Ulum, 2012) Kepemimpinan dinyatakan sebagai suatu proses aktivitas seseorang untuk mempengaruhi (mengarahkan dan menggerakkan) orang-orang/keompok dalam suatu unit sosial agar bersedia bekerjasama mencapai tujuan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar

senantiasa mau bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memerhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi (Sutrisno, 2009).

Berbagai definisi mengenai kepemimpinan yang telah dikemukakan para ahli kelihatannya tidak berisi hal-hal selain itu. Jadi, dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2009)

### **2.1.2.2 Tugas-Tugas Kepemimpinan**

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas penting saja, yaitu (Sutrisno, 2009)

#### **1. Sebagai konselor**

Konselor merupakan tugas seseorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantuk atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengertian ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling.

#### **2. Sebagai instruktur**

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijak sana, yang memungkinkan setiap

bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

### 3. Memimpin rapat

Seseorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

Suatu rapat perlu diadakan, karena alasan sebagai berikut:

- 1) Untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.
- 2) Untuk menentukan sasaran yang akan dicapai.
- 3) Untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang sedang atau akan terjadi.
- 4) Untuk melakukan koordinasi suatu pelaksanaan rencana
- 5) Untuk memudahkan pelaksanaan tugas.
- 6) Untuk menyusun sistem dan prosedur kerja,

### 4. Mengambil keputusan

Diantara seluruh seluruh tugas yang disandangkan oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis.

### 5. Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karenan

keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

### **2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan**

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Fungsi kepemimpinan menurut (*Krech*, 1993) dalam (*Wijono*, 2018) menyebutkan ada empat belas fungsi kepemimpinan:

- 1) *The leader as executive*- pemimpin sebagai eksekutif berfungsi menjadi coordinator puncak dari kegiatan kelompok dan menjadi pengawas pelaksanaan kebijakan.
- 2) *The leader as planner*- pemimpin melakukan cara-cara yang diputuskan dan yang hendak dicapai oleh suatu kelompok. Hal ini termasuk membuat berbagai kebijakan baik perencanaan jangka pendek maupun jangka Panjang
- 3) *The leader as policy maker*- pemimpin membuat tujuan dan kebijakan suatu kelompok.
- 4) *The leader as expert*- pemimpin mempunyai suatu keahlian sebagai sumber informasi yang dapat dipercayai oleh para anggota kelompoknya.
- 5) *The leader as external group representative*- pemimpin menjadi juru bicara bagi suatu kelompok, yang juga mewakili kelompok dan menjadi penghubung komunikasi baik ke dalam maupun ke luar.



- 6) *The leader as a controller of internal relations*- pemimpin menentukan aspek-aspek khusus dari struktur kelompok.
- 7) *The leader purveyor of rewards and punishment*- pemimpin mengendalikan para anggota kelompok dengan kekuasaannya untuk melakukan ganjaran maupun hukuman.
- 8) *The leader as arbitrator and mediator*- pemimpin mengendalikan konflik antarpribadi dalam suatu kelompok.
- 9) *The leader as exemplar*- pemimpin menjadi sebuah model perilaku bagi para anggota kelompoknya, contohnya menentukan kebijakan tertentu yang diharapkan oleh kelompok.
- 10) *The leader as symbol of the group*- pemimpin membangun unit kelompok dengan cara menetapkan berbagai macam arah kebijakan secara rasional dan membuat kelompok menjadi lebih jelas dan terarah.
- 11) *The leader as substitute for individual responsibility*- pemimpin dapat mengganti personel dari anggota kelompok untuk kepentingan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.
- 12) *The leader as ideologist*- pemimpin secara proporsional sebagai sumber yang dapat dipercaya, karena memiliki nilai-nilai dan standar perilaku bagi individu sebagai anggota kelompok.
- 13) *The leader as father figure*- pemimpin secara proporsional menjadi tempat menampung berbagai perasaan atau “curhat” secara positif bagi setiap anggota kelompok yang membutuhkannya.
- 14) *The leader as scapegoat*- pemimpin secara proporsional sebagai suatu target yang dapat menimbulkan “agresi” dan permusuhan bagi suatu

kelompok. Jadi pemimpin seharusnya siap disalahkan ketika mengalami kegagalan.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut *Fielder* dalam (Sutrisno, 2013), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan
- 2) Derajat susunan tugas
- 3) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin

#### **2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Handoko, 2003) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

- 2) Memberi dukungan

Pemimpin memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

#### 4) Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2008) ada beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
- 2) Terbuka menerima ide inovatif.
- 3) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia.
- 4) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional

## 2.1.3 Motivasi Kerja

### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas penguatan endayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016).

(Hamzah, 2011) Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

(Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan

psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Keinginan orang untuk bekerja pada dasarnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Menurut *Peterson* dan *Plowman* dalam (Hasibuan, 2012) mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor-faktor dan keinginan sebagai berikut

1. Keinginan untuk hidup

Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2. Keinginan untuk suatu posisi

Artinya keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. Keinginan akan kekuasaan

Artinya keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong mau bekerja.

4. Keinginan akan pengakuan

Artinya jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

### **2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain (Sunyoto, 2015).

- 1) Mendorong gairah dan semangat pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Komponen indikator motivasi kerja menurut (Sastrohadiwiryo, 2003) antara lain, yaitu:

- 1) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya sebagai sasaran.
- 2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsangan yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.

- 4) Tanggung jawab yaitu adanya merasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
- 5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan jugsaling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi dilingkungan kerja.
- 6) Pengembangan dimana tedruru daru adaotasu karyawab di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan.
- 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan “bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- (1). Kerja keras,
- (2). Orientasi masa depan,
- (3). Tingkat cita-cita yang tinggi,
- (4) orientasi tugas/sasaran,
- (5) usaha untuk maju,
- (6). Ketekunan,
- (7). Rekan kerja,
- (8). Pemanfaatan waktu

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

### **2.1.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh (Handoko, 2008) menyatakan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Arianty, 2016). Sedangkan dengan penelitian terlebih dahulu yang dikemukakan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019b) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan penelitian yang sama, (Tanjung, 2016), (Saragih & Simarmata, 2018), (Dongoran & Batubara, 2019), (Gultom & Arif, 2017), (Lina, 2014); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Arianty, 2015); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Gultom & Arif, 2017); (Astuti & Prayogi, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja dapat dilihat pada gambar berikut ini :





**Gambar II-1**  
**Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja**

### **2.1.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016). Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Didukung dengan hasil penelitian yang sama (Hasibuan & Handayani, 2017), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017b), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Lesmana, 2018); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, & Pulungan, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen, J 2017); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen, J 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Farisi et al., 2020); (Tanjung, 2015); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Gultom,

2014); (Astuti & Lesmana, 2018); secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat pada gambar berikut ini



**Gambar II-2**  
**Hubungan motivasi terhadap kinerja**

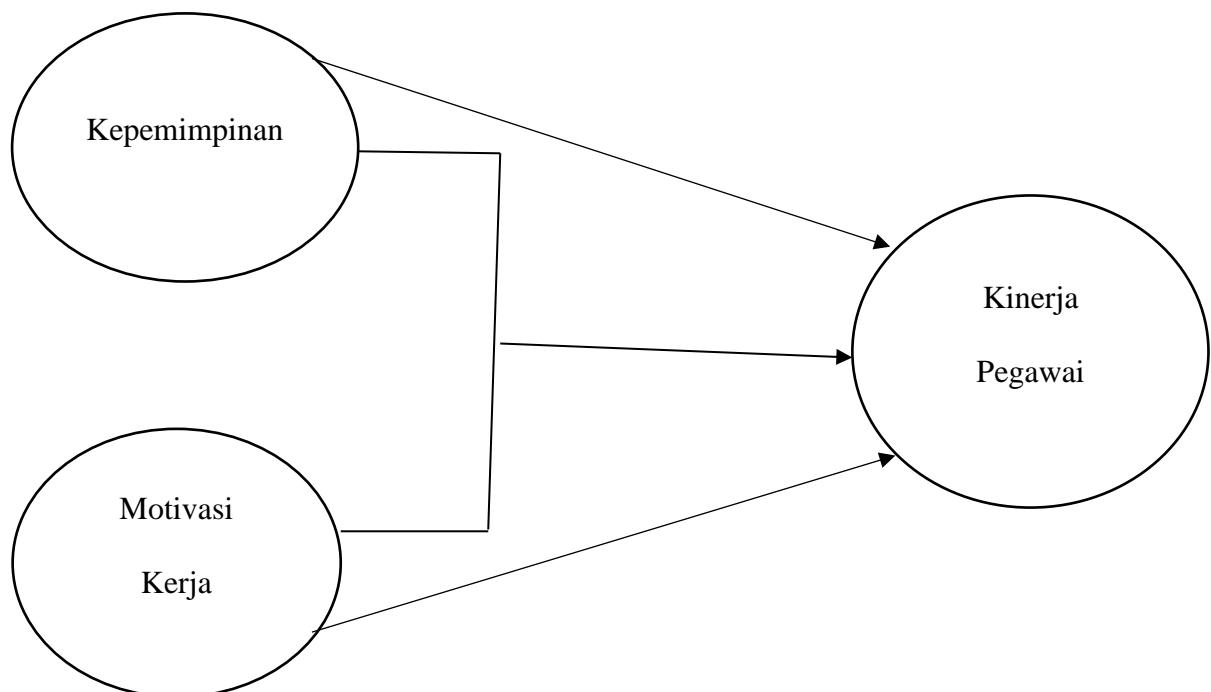
### **2.1.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Untuk mempermudah dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh instansi maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran adalah berupa skema atau gambar arah pemikiran yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variable yang akan dibahas.

Didukung dengan hasil penelitian yang pernah sebelumnya (Yuliawan, 2011) menyatakan Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Adapun penelitian menurut (Bahrum & Sinaga, 2015) menyatakan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



**Gambar II-3**  
**Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan Batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis ini adalah

- 1) Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Instansi KPP Pratama Medan Petisah.

- 2) Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi KPP Pratam Medan Petisah.
- 3) Adanya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi KPP Pratama Medan Petisah.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution et al., 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y).

##### **1. Kinerja Pegawai (Y)**

*Performance* adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah penting, sebab dengankinerjanya akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Afandi, 2016).

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kendalaan kerja
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

## 2. Kepemimpinan (X1)

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan menurut para ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009).

(Wahjosumidjo, 2010) kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berlaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam

mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to proud), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

**Table 3.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator
1	Pelaksanaan tugas
2	Memberi dukungan
3	Mengutamakan hasil dari pada proses
4	Memberi petunjuk

Sumber: (Handoko, 2003)

### 3. Motivasi Kerja (X2)

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas eguatan endayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknk-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepadad bawahan agar dapat melaksanakan tugas seusai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan tedorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016).

**Table 3.3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Kinerja
2	Penghargaan
3	Tantangan
4	Keterlibatan diri
5	Tanggung jawab
6	Pengembangan
7	Kesempatan

Sumber: (Sastrohadiwiryo, 2003)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan tentang Pengaruh Kepemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai dan penelitian ini dilaksanakan di kantor KPP Pratama Medan petisah, Jalan Asrama No.7

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini di rencanakan pada bulan April 2020 sampai dengan Mei 2020.



**Table 3.4**  
**Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Bulan																							
	Desember				Januari				Febuari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset			■																					
Pengajuan judul				■																				
Penyusunan proposal					■																			
Seminar Proposal																							■	
Riset																							■	■
Siding meja hijau																								■

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor KPP Pratama Medan Petisah yang berjumlah 111 orang pegawai. Menurut sugiyono dalam buku (Statistika untuk Penelitian, 2002), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditariksuatu kesimpulannya (Ruslan, 2013).

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi akan tetapi bagian kecil yang digunakan dalam penelitian. Menurut (Juliandi et al., 2015) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 53 orang pegawai, Teknik sampling dengan menggunakan rumus slovine, dimana sampel menggunakan system acak (random sampling). Proses penentuan jumlah sampel sebagai berikut.:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$E$  = kesalahan penarikan contoh (sampling error) = 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{111}{1 + 111 \times 0.10^2} \\ &= 53 \text{ Pegawai} \end{aligned}$$

Kelemahan dari teknik penarikan sampel ini adalah sampe yang terpilih kemungkinan tidak mewakili populasi, sehingga generalisasi yang dapat dilakukan peneliti terbatas, cara ini cenderung memiliki bias yang tinggi karena peneliti menemukan sendiri responden yang terpilih secara acak yang biasanya

dengan subjektif. Namun subjektivitas ini dapat direduksi berdasarkan asumsi bahwa pegawai kantor KPP Pratama Medan Petisah memiliki karakteristik yang serupa, karena jumlah populasi yang besar tidak adanya kerangka sampel keterbatasannya biaya dan tenaga. Maka teknik penarikan ini merupakan cara terbaik mendapatkan data yang diinginkan.

**Tabel 3.5**  
**Jumlah Sampel**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
SUBAG DAN KI	11 Orang	5
SEKSI PELAYANAN	11 Orang	5
WASKON I	8 Orang	4
WASKON II	14 Orang	7
WASKON III	14 Orang	7
WASKON IV	14 Orang	7
SEKSI PDI	6 Orang	3
SESKI EKSTENSI	10 Orang	4
PEMERIKSAAN	4 Orang	2
PENAGIHAN	5 Orang	2
PEMERIKSA PAJAK	14 Orang	7
<b>Jumlah</b>	<b>111 Orang</b>	<b>53</b>

Teknik pengambilan sample menggunakan Teknik probability sampling. Probability sampling adalah memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (sampling element) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. lebih khususnya Simple Random Sampling. Penulis menggunakan teknik Simple random sampling, karena pengambilan sampel anggota populasi dengan peluang yang sama dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi, dengan demikian dilakukan anggota populasi yang dianggap heterogen.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sebagai berikut

#### 1) Angket (*Quesioner*)

Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variable elektronis (Juliandi et al., 2015). Angket ini ditujukan kepada pegawai kantor KPP Pratama Medan Petisah. Untuk jawabannya menggunakan skala likert dengan bentuk ceklis, dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi yaitu:

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana menggunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan reliabilitas.

## 2) Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian. Jika instrument benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar. Menurut (Juliandi et al., 2015) validitas memiliki nama lain seperti shahih, tepat, benar. Menguji validitas seperti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian.

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\Sigma x_i$  : Jumlah pengamatan variable x

$\Sigma y_i$  : Jumlah pengamatan variable y

$\Sigma x_i^2$  : Jumlah kuaadrat pengamatan variable x

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

**Table 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No. Butir	Nilai korelasi	Probablitas	Status
1	0,552	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,670	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,653	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,715	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,584	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,586	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,475	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,617	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probablitas pada seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan untuk variable kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

**Table 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

No. Butir	Nilai korelasi	Probablitas	Status
1	0,638	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,544	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,635	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,497	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,692	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,792	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,719	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,745	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probablitas pada seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05, yang artinya semua item pernyataan untuk variable kepemimpinan (X1) dinyatakan valid

**Table 3.9**

**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No. Butir	Nilai korelasi	Probabilitas	Status
1	0,624	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,634	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,685	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,574	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,470	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,367	$0,007 \leq 0,05$	Valid
7	0,579	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,656	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,494	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,569	$0,000 \leq 0,05$	Valid
11	0,661	$0,000 \leq 0,05$	Valid
12	0,693	$0,000 \leq 0,05$	Valid
13	0,703	$0,000 \leq 0,05$	Valid
14	0,740	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

### 3) Uji Realibilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apabila instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Juliandi et al., 2015). Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indicator dari variable. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistic dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Menurut (Arikunto,

2002) pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut.

$$r = \frac{K}{k - 1} \left[ 1 - \left[ \frac{\sum ab^2}{a1^2} \right] \right]$$

keterangan :

$r$  = Realibilitas Instrumen

$\sum ab^2$  = Jumlah Varians butir

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$a1^2$  = Varian total

kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas reliabilitas Cronbach alpha > 0,60 maka instrument reliabilitas cukup baik. Jika nilai Cronbach alpha < 0,60 maka instrument reliabilitas kurang baik.

**Table 3.10**

**Hasil Uji Realibilitas Instrumen**

Variable	<i>Cronchbach Alpha</i>	Batasan	Status
Kepemimpinan	0,810	0,60	Rielabel
Motivasi kerja	0,863	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,743	0,60	Reliabel

Sumber: Data penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari table diatas dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas (*Cronchbach Alpha*) untuk variable Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,810 > 0,60. Variable



motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,863 > 0,60$ . Variable kinerja pegawai ( $y$ ) yaitu sebesar  $0,743 > 0,60$ . Dengan demikian dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan seluruh variable adalah reliable.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Adapun Teknik analisis data dalam penelitian ini yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelita adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015)

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

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residul berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji statistik (Juliandi et al., 2015).

##### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolenieritas yaitu uji untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variable bebas dan model refresi linear. Uji multikolenieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu jika nilai variance inflasi factor (VIF) hasil

regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variable independent tersebut.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y : kinerja pegawai

x<sub>1</sub> : kepemimpinan

x<sub>2</sub> : motivasi kerja

$b_1 b_2$  : koefisien regresi

$e$  : variabel pengganggu

### 3. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menunjukkan beberapa jumlah pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel .untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017) dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

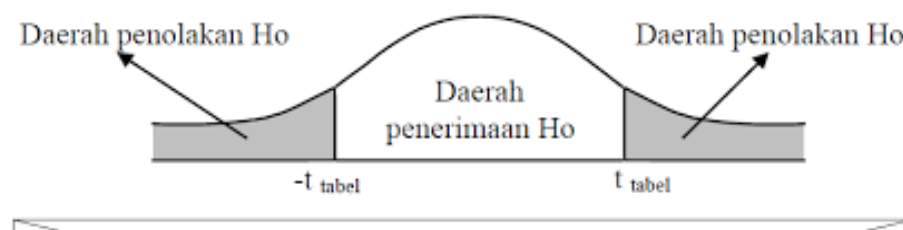
Keterangan :

$t$  :  $t$  hitung yang selanjutnya dikonsultasi dengan tabel

$r$  : korelasi table yang ditentukan

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \leq \alpha_0, 05$ ) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \leq \alpha_0, 05$ ) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T**

Keterangan :

Thitung : hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Ttabel : Nilai T dalam table T berdasarkan n

#### 4. Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus sebagai (Sugiyono, 2017) berikut dapat dihitung dengan:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

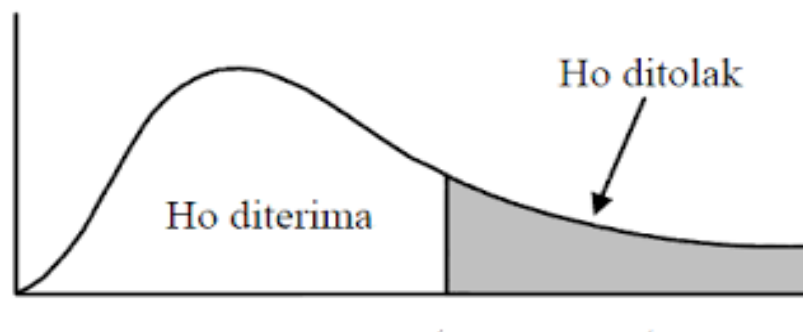
Keterangan:

$F_h$  : tingkat signifikan

$R^2$  : koefesien korelasi berganda

K : jumlah variabel independen

N : jumlah anggota sampel



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Keterangan :

Fhitung : hasil perhitungan korelasi kepeimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Ftabel : nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Keterangan :

- a. Bila  $F_{hitung} > F$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.
- b. Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

## 5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara lain dengan atau garis regresi dengan data sampel. Dalam hal ini berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjawabnya hiptesis yang diajukan dalam penelitian.

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi.

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100 % = Presentasi Kontribusi.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengelolaan dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variable Y, 8 pernyataan untuk variabel X1 dan 14 pernyataan untuk variabel X2, dimana yang menjadi variabel Y yaitu Kinerja pegawai, variabel X1 Kepemimpinan dan Motivasi kerja Variabel X2. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 53 pegawai yang bekerja di KPP Pratama Medan Petisah sebagai sampel penelitian yang dengan menggunakan skala likert.

##### 4.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

##### 4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	19	35.8	35.8	35.8
perempuan	34	64.2	64.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 19 orang (35,8%), sedangkan responden perempuan sebanyak 34 orang (64,2%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket kepada pegawai lebih banyak diberikan kepada perempuan karena banyaknya pegawai perempuan yang bekerja di KPP Pratam Medan Petisah.

#### 4.1.1.2 Kelompok Usia

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <21 tahun	10	18.9	18.9	18.9
21-30 tahun	40	75.5	75.5	94.3
31-40 tahun	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 40 orang responden di mana dalam persen (75,5%), usia < 21 tahun yaitu sebanyak 10 orang responden di mana dalam persen (18,9%), usia 31- 40 tahun sebanyak 3 orang responden di mana dalam persen (5,7%). Hal ini dikarenakan bahwa pegawai KPP Pratama Medan Petisah tergolong dalam usia produktif dan berpengalaman sehingga mampu bekerja secara maksimal dan relative memuaskan.



### 4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	17	32.1	32.1	32.1
S1	36	67.9	67.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas, dapat dilihat persentase dari pendidikan responden di KPP Pratama Medan Petisah yang dijadikan sampel dimana kebanyakan para pegawai adalah lulusan S1 berjumlah 36 orang (67,9%), kemudian Diploma 17 orang (32,1%).

### 4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan kepada pegawai KPP pratama Medan Petisah jawaban responden tentan setiap variabel yang dimana variabel tersebut yaitu variabel Y tentang Kinerja pegawai, Variabel X1 Kepemimpinan dan variabel X2 motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut:

#### 4.1.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Bersdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di KPP Pratama Medan Petisah jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Kinerja pegawai (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	64,2%	17	32,0%	2	3,8%	0	0	0	0	53	100
2	28	52,8%	24	45,3%	1	1,9%	0	0	0	0	53	100
3	20	37,7%	31	58,5%	2	3,8%	0	0	0	0	53	100
4	17	32,1%	32	60,4%	4	7,5%	0	0	0	0	53	100
5	7	13,2%	19	35,8%	24	45,3%	2	3,8%	1	1,9%	53	100
6	10	18,9%	37	69,8%	6	11,3%	0	0	0	0	53	100
7	32	60,4%	20	37,7%	1	1,9%	0	0	0	0	53	100
8	22	41,5%	30	56,6%	1	1,9%	0	0	0	0	53	100

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Penjelasan dari tabel ini adalah:

- 1) Pada pernyataan Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja 34 orang menjawab (64,2%) menjawab sangat setuju, 17 orang (32,0%) menjawab setuju, 2 orang (3,8%) menjawab kurang setuju.
- 2) Pada pernyataan Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai peraturan yang ada, 28 orang menjawab (37,7%) menjawab sangat setuju, 24 orang menjawab (45,3%) menjawab setuju, dan 1 orang menjawab (1,9%) menjawab kurang setuju.
- 3) Pada pernyataan Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan, 20 orang menjawab (37,7%) menjawab sangat setuju, 31 orang menjawab (58,8%) menjawab setuju, dan 2 orang menjawab (3,8%) menjawab kurang setuju.
- 4) Pada pernyataan Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi, , 17 orang menjawab (32,1%) menjawab sangat setuju, 32 orang menjawab (60,4%) menjawab setuju, dan 4 orang menjawab (7,5%)

- 5) Pada pernyataan Saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya, 7 orang menjawab (13,2%) menjawab sangat setuju, 19 orang menjawab (35,8%) menjawab setuju, 24 orang menjawab (45,3%) kurang setuju , 2 orang menjawab (3,8%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan Saya bisa mengatasi apabila saya mengalami kendala saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya, 10 orang menjawab (18,9%) sangat setuju, 37 orang menjawab (69,8%) setuju, 6 orang (11,3%) menjawab kurang setuju.
- 7) Pada pernyataan Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, 32 orang menjawab (60,4%) sangat setuju, 20 orang menjawab (30,7%) setuju, dan 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju.
- 8) Pada pernyataan Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas-tugas, 22 orang menjawab (41,5%) sangat setuju, 30 orang menjawab (56,8%) setuju, dan 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja pegawai (Y) dengan jumlah responden sebanyak 53 orang (100%)

#### **4.1.2.2 Variabel Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di KPP Pratam Medan Petisah jawaban kuisisioner dari penelitian variabel kepemimpinan (X1) yang dirangkum dalam sebuah tabel frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)**

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	47,2%	22	41,5%	6	11,3%	0	0	0	0	53	100
2	11	20,8%	29	54,7%	12	22,6%	1	1,9%	0	0	53	100
3	21	39,6%	28	52,8%	2	3,8%	2	3,8%	0	0	53	100
4	23	43,4%	28	52,8%	2	3,8%	0	0	0	0	53	100
5	18	34,0%	31	58,5%	4	7,5%	0	0	0	0	53	100
6	16	30,2%	32	60,4%	5	9,4%	0	0	0	0	53	100
7	21	39,6%	27	51,0%	4	7,5%	1	1,9%	0	0	53	100
8	16	30,2%	32	60,4%	4	7,5%	1	1,9%	0	0	53	100

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Penjelasan dari tabel ini adalah:

- 1) Pada pernyataan pemimpin melaksanakan tugas dengan baik 25 orang menjawab 25 orang (47,2%) menjawab sangat setuju, 22 orang (41,5%) menjawab setuju, 6 orang (11,3%) menjawab kurang setuju.
- 2) Pada pernyataan mampu menyelesaikan tugas yang menurut saudara hal tersebut sulit dan tidak menyenangkan, 11 orang (20,8%) menjawab sangat setuju, 29 orang (54,7%) menjawab setuju, 12 orang (22,6%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,9%) menjawab tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan Pemimpin memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja, 21 orang menjawab (39,6%) sangat setuju, 28 orang menjawab (52,8%) setuju, 2 orang menjawab (22,6%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (!,9%) menjawab sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan Pemimpin selalu memberikan peringatan kepada pegawai, bila ada pegawai yang berperilaku kurang sopan dilingkungan

kerja, 23 orang menjawab (43,4%) sangat setuju, 28 orang menjawab (52,8%) setuju dan 2 orang menjawab (3,8%) kurang setuju.

- 5) Pada pernyataan Pimpinan langsung menekankan pentingnya tugas dengan sebaik-baiknya, 18 orang menjawab (34,0%) sangat setuju, 31 orang menjawab (58,5%) setuju, dan 4 orang menjawab (7,5%) kurang setuju.
- 6) Pada pernyataan Ketika memberi tugas, pimpinan sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta pegawai untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin, 16 orang menjawab (32,2%) sangat setuju, 32 orang menjawab (60,4%) setuju dan 5 orang menjawab (9,4%) kurang setuju.
- 7) Pada pernyataan Mampu mengambil keputusan dengan cara waktu dan tepat, 21 orang menjawab (39,6%) sangat setuju, 27 orang menjawab (51,0%) kurang setuju, 4 orang menjawab (7,5%) kurang setuju dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan Merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga, 16 orang menjawab (30,2%) sangat setuju, 32 orang menjawab (60,4%) setuju, 4 orang menjawab (7,5%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kepemimpinan (X1) dengan jumlah responden sebanyak 53 orang (100%).

### 4.1.2.3 Variabel Motivasi (X2)

**Tabel 4.6**

**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)**

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	66,0%	17	32,1%	1	1,9%	0	0	0	0	53	100
2	22	41,5%	31	58,5%	0	0	0	0	0	0	53	100
3	26	49,0%	24	32,1%	3	1,9%	0	0	0	0	53	100
4	34	64,2%	17	32,0%	1	1,9%	1	1,9%	0	0	53	100
5	10	18,9%	29	54,7%	13	24,5%	1	1,9%	0	0	53	100
6	9	17,0%	32	60,4%	12	22,6%	0	0	0	0	53	100
7	19	35,8%	28	52,8%	5	9,4%	1	1,9%	0	0	53	100
8	13	24,5%	34	64,2%	5	9,4%	1	1,9%	0	0	53	100
9	23	43,4%	29	54,7%	1	1,9%	0	0	0	0	53	100
10	16	30,2%	32	60,4%	4	7,5%	1	1,9%	0	0	53	100
11	28	52,8%	24	45,3%	1	1,9%	0	0	0	0	53	100
12	16	30,2%	30	56,6%	6	11,3%	1	1,9%	0	0	53	100
13	21	39,6%	31	58,5%	1	1,9%	0	0	0	0	53	100
14	18	34,0%	30	56,6%	4	7,5%	1	1,9%	0	0	53	100

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Penjelasan dari tabel ini adalah:

- 1) Pada pernyataan Saya bersungguh-sungguh meningkatkan kinerja saya menjadi lebih baik, 35 orang menjawab (66,0%) sangat setuju, 17 orang menjawab (32,1%) setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju.
- 2) Pada pernyataan Saya ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, 22 orang menjawab (41,5%) sangat setuju, 31 orang menjawab (58,5%) setuju.
- 3) Pada pernyataan Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, 26 orang menjawab (49,0%) sangat setuju, 17 orang menjawab (32,1%) setuju, 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan Dengan adanya penghargaan motivasi kerja saya

- meningkat, 34 orang menjawab (64,2%) sangat setuju, 17 orang menjawab (32,0%) setuju, 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan sangat menantang, 10 orang menjawab (18,9%) sangat setuju, 29 orang menjawab (54,7%) setuju, 13 orang menjawab (24,5%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan Saya menikmati persaingan dalam bekerja, 9 orang menjawab (17,0%) sangat setuju, 32 orang menjawab (60,4%) setuju, 12 orang menjawab (22,6%) kurang setuju.
- 7) Pada pernyataan Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian, 19 orang menjawab (35,8%) sangat setuju, 28 orang menjawab (52,8%) setuju, 5 orang menjawab (9,4%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju.
- 8) Pada pernyataan Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan, 13 orang menjawab (24,5%) sangat setuju, 34 orang menjawab (64,2%) setuju, 5 orang menjawab (9,4%) kurang setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 23 orang menjawab (43,4%) sangat setuju, 29 orang menjawab (57,4%) setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju.
- 10) Pada pernyataan Saya tidak menunda-nunda pekerjaan, 16 orang menjawab (30,2%) sangat setuju, 32 orang menjawab (60,4%) setuju, 4

orang menjawab (7,5%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) tidak setuju.

11) Pada pernyataan Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja, 28 orang menjawab (52,8%) sangat setuju, 24 orang menjawab (45,3%) setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju.

12) Pada pernyataan Atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir pegawai, 16 orang menjawab (30,2%) sangat setuju, 30 orang menjawab (56,6%) setuju, 6 orang menjawab (11,3%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) tidak setuju.

13) Pada pernyataan Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru, 21 orang menjawab (39,6%) sangat setuju, 31 orang menjawab (58,5%) setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) kurang setuju

14) Pada pernyataan Saya mendapat kesempatan untuk menduduki suatu posisi tertentu, 18 orang menjawab (34,0%) sangat setuju, 30 orang menjawab (56,6%) setuju, 4 orang menjawab (7,5%) kurang setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel motivasi (X2) dengan jumlah responden sebanyak 53 orang (100%).



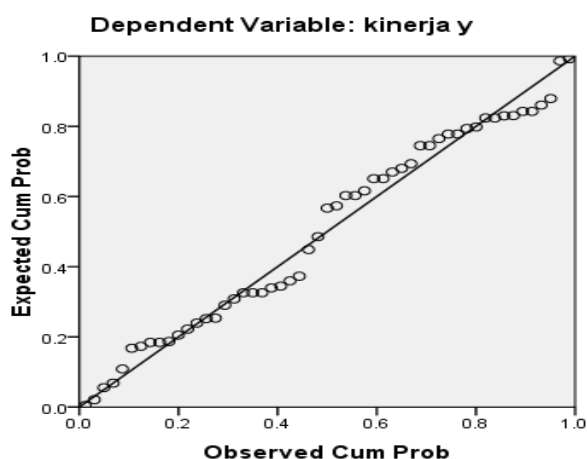
### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 4.1.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

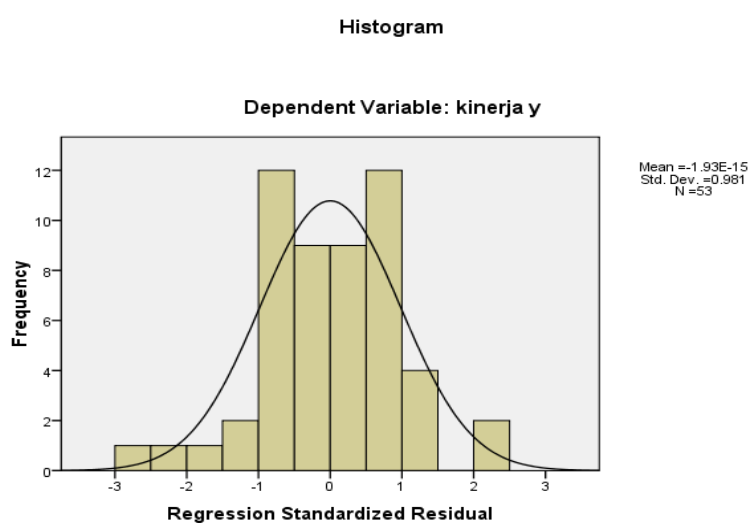


Gambar 4.1

Hasil uji normalitas P-Plot of *Regression Standardized Residual*

Sumber: Data penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari hasil uji P- Plot Regression jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar diatas telah memenuhi syarat asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga model regresi penelitian ini cenderung normal dan tidak terjadi masalah normalitas.



**Gambar 4.2**

### Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik Regression Standarized Residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

#### 4..1.3.2 Uji Multikolineritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian atau VIF yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002		
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000	.439	2.279
	Motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030	.439	2.279

a. Dependent Variable: kinerja

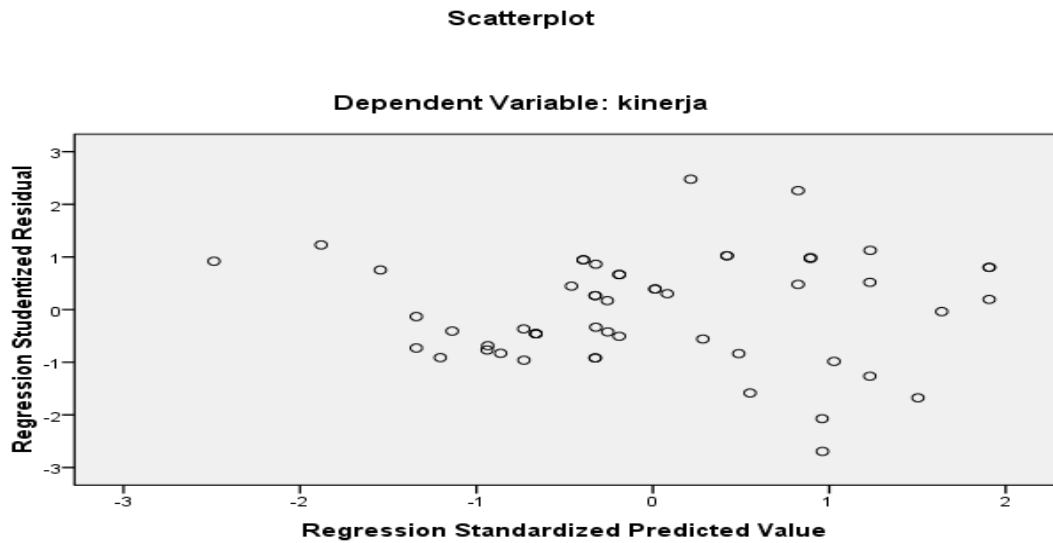
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan X1 dan Motivasi X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak boleh melebihi 4 atau 5, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

#### 4.1.3.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam mode regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.





**Gambar 4.3**

### Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari gambar diatas dapat disimpulkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola maka dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak.

#### 4.1.4 Regresi Linera Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000
	motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) : 9.169

Kepemimpinan : 0,467

Motivasi : 0,154

Dari hasil data diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi lineranya yaitu sebagai berikut :

$$Y=9.169+0,467X_1+0,154X_2+e$$

Keterangan :

- 1) Variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki arah koefesien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Koefesien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,467 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- 3) Koefesien motivasi memberikan nilai sebesar 0,154 yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan instansi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

### 4.1.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu pengujian analisis data yang dilakukan selama penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### 4.1.5.1 Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \leq \alpha_0, 0,05$ ) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak  $H_0$  jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji T

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000
	Motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh  $t_{\text{hitung}} (4.509) > t_{\text{tabel}} (1.675)$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 <$

0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung} (2.241) > t_{tabel} (1.675)$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.030 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



#### 4.1.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  -  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- 2) Terima  $H_a$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < F_{tabel}$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.445	2	137.223	46.133	.000 <sup>a</sup>
	Residual	148.724	50	2.974		
	Total	423.170	52			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari hasil penelitian data diatas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1)  $F_{hitung} = 46.133$
- 2)  $F_{tabel} = 3.18$

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat dilihat  $F_{hitung}$  46.133 sementara nilai dari  $F_{tabel}$  yaitu 3.18 yang berdasarkan  $F_{tabel} = (k; n-k) = (2; 53-2) = (2; 51)$  . Jadi  $F_{hitung} 46.133 > F_{tabel} 3.18$  kemudian dapat juga dilihat dengan nilai dari probabilitas sig dimana  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Dari perhitungan diatas

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratam Medan Petisah.

#### 4.1.5.3 Uji Determinasi ( R-Square)

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Koefisien Derterminasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.649	.634	1.72467

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai Adjuted R-Square 0,634 atau sama dengan 63.4% artinya dari angka ini, bahwa Kinerja pegawai (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi (variabel independen) sebesar 63.4% sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Penjelasannya lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009). Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerjasama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan pendekatan dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antaranya peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian

(Andayani & Tirtayasa, 2019b); (Jufrizen & Lubis, 2020); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Jufrizen, 2017); yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada kantor KPP Pratama Medan Petisah, responden memberikan tanggapan positif pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016). Motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan”. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang

mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien. Jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu di usahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang di berikan.

Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruh oleh motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hasibuan & Handayani, 2017); (Jufrizen et al., 2020); (Jufrizen & Pulungan, 2017) dan (Wahyudi & Tupti, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada kantor KPP Pratama Medan Petisah, responden memberikan tanggapan positif pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja

bermakna perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Mangkunegara, 2007). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi dalam suatu organisasi pimpinan mempunyai kedudukan strategis dan penting. Secara umum pimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan dinamisator dari sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Selain itu, motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ada dua yaitu motivasi ekstrinsik dan instrinsik. Setiap pegawai memiliki keinginan dan tujuan yang hendak dicapai dalam pekerjaan, sehingga motivasi yang tinggi sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja yang baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya dukungan dari pimpinan yang memadai, oleh karena itu pimpinan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang direspon oleh para pegawai sesuai dengan kewenangannya selaku pimpinan. Pegawai lebih meningkatkan profesionalisme pegawai, oleh karena itu para pegawai dituntut memiliki motivasi kerja dan persepsi tentang kemampuan manajerial yang tinggi khususnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Yuliawan, 2011); (Bahrum & Sinaga, 2015) menyatakan Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian Juga relevan hasil angket yang disebar pada kantor KPP Pratama Medan Petisah, responden memberikan

tanggapan positif pada variabel Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Medan Petisah.
- 2) Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah.
- 3) Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **5.2 Saran**

Saran yang diberikan penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Bagi Pegawai yang berkinerja cukup baik, hendaknya instansi menjaga agar motivasi kerjanya tidak menurun. Sedangkan bagi pegawai yang kinerjanya kurang baik perlu dipacu dengan faktor motivasional eksternal dan faktor motivasional internal.
- 2) Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada KPP Pratama Medan Petisah agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada Pegawai guna terciptanya kinerja pegawai yang tinggi.



- 3) Bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan petisah seperti kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya sehingga lebih berkembang

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

- 1) Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih ditemukan kekurangan dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam pengolahan data sehingga hasil penelitian baik dan sempurna.
- 2) Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept dan Indicator Human Resources Managemen For Managemen Research (Pertama)*. Sleman: Deepublish.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magiste Manajemen*, *1*(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019b). Pengaruh Kepimimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, *5*(1), 1–16.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitash Muhammadiyah Sumatera Utara*, *4*(2), 80–91.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedurr Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, *6*(2), 42–50.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Confernces Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/11617/9980>
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, *5*(2), 1–10.
- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun ) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam Parkway Street , Batam Center ,

- Batam 29461 , In. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 19(2), 89–94.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Hamzah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Husaini, U. (2011). *Manajemen* (Ketiga). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Influences of Leadership and Working Motivation to Employees Performance at PT . Amanah Finance in Manado City. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 459–470.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The national confrences managemen dan business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi (Pertama)*. Medan: UMSU Press.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Mangkunegara, A. A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (kedua)*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajeme Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Kelima bel). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*2, 2(1), 216–222.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Pertama). CV. Penerbit Qiara Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019a). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019b). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Ruslan, R. (2013). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Jakarta: P. B. SERU (ed.)
- Sutarto. (2016). *Dasar Dasar Kepemimpinan Administrasi* (Kedelapan). Yogyakarta: Gadjah Mada University press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, B. N. (2016). Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Edutech*, 2(2), 29–45.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Ulum, M. C. (2012). *Leadership Dinamika Teori Pendekatan dan Isu Strategis Kepemimpinan di Sektor Publik* (Pertama). Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dlam perspektif Organisasi* (Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yuliawan, E. (2011). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada balai kesehatan dan keselamatan kerja bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 1(2), 69–78.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



39	5	5	4	4	5	5	5	5	38
40	5	4	5	4	5	5	5	5	38
41	4	4	4	4	3	4	4	5	32
42	5	4	4	3	3	3	4	4	30
43	5	4	5	5	4	5	5	4	37
44	3	3	5	5	5	5	5	5	36
45	4	4	5	5	5	4	5	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	5	5	4	4	4	34
48	4	5	5	5	3	4	5	4	35
49	3	3	4	4	4	4	3	4	29
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	4	4	4	5	4	5	5	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	3	4	4	4	3	4	4	30

## Lampiran 2

No Resp	Item Pernyataan Motivasi Kerja X2														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	58
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	60
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	60
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	63
7	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	44
8	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	68
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	5	5	5	5	2	3	3	4	5	2	4	4	4	4	55
13	4	4	3	2	5	5	2	4	3	3	2	4	5	4	50
14	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
15	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	55
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	61
17	3	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	55
18	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	64
19	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	56
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	59
21	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	66
22	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62
23	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	61



24	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	66
25	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	55
26	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	50
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60
28	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	64
29	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	61
30	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	64
31	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66
32	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	61
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
36	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	60
37	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
39	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	66
40	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	61
41	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	60
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
43	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	65
44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66
45	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	66
46	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	61
47	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	63
48	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	58
49	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	55
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
51	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	61
52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54

### Lampiran 3

No Resp	Item Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	4	3	4	5	5	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	4	4	3	4	5	5	35
4	5	5	4	4	3	4	5	5	35
5	5	5	5	4	3	4	4	5	35
6	5	5	5	5	4	5	5	5	39

7	4	4	4	4	2	4	4	4	30
8	4	5	4	4	4	4	5	4	34
9	5	4	4	4	4	4	4	4	33
10	5	5	5	4	3	4	4	5	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	4	4	4	4	4	5	4	32
13	3	5	4	5	2	5	4	4	32
14	5	5	5	5	3	4	5	5	37
15	4	4	4	4	3	4	4	4	31
16	5	5	4	4	4	4	4	4	34
17	4	4	4	3	3	4	5	4	31
18	5	5	3	5	3	4	5	5	35
19	4	4	4	5	3	3	5	4	32
20	4	4	5	4	4	4	5	4	34
21	5	5	5	4	4	4	4	4	35
22	5	4	4	4	3	4	4	4	32
23	5	4	4	4	3	4	4	4	32
24	5	5	5	5	4	4	5	5	38
25	4	4	5	4	3	5	5	5	35
26	5	5	4	4	3	3	4	3	31
27	5	5	4	5	4	5	4	5	37
28	5	5	5	5	4	4	5	5	38
29	5	4	4	4	3	4	4	4	32
30	5	5	4	3	1	3	5	5	31
31	5	5	5	5	4	4	5	5	38
32	5	5	4	4	3	4	5	4	34
33	5	4	4	4	4	4	4	4	33
34	4	4	4	4	3	3	5	4	31
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	5	4	4	4	4	4	33
37	5	4	4	4	3	4	5	4	33
38	5	5	5	5	5	5	5	4	39
39	5	4	4	4	5	3	5	5	35
40	5	5	5	4	5	4	5	5	38
41	5	5	4	4	3	4	5	5	35
42	4	4	4	3	4	3	5	4	31
43	4	4	5	4	4	4	4	4	33
44	5	5	5	5	3	4	5	5	37
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	4	4	4	4	4	5	4	34
47	5	5	5	5	5	5	5	4	39
48	4	4	4	5	3	5	5	5	35
49	4	3	4	4	4	4	3	4	30

50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	5	4	4	3	4	5	4	34
52	5	5	5	5	3	4	4	4	35
53	4	4	4	3	3	4	4	4	30

### Lampiran 4 Frequencies (Karakteristik Responden)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	35.8	35.8	35.8
	perempuan	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### us

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 tahun	10	18.9	18.9	18.9
	21-30 tahun	40	75.5	75.5	94.3
	31-40 tahun	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

#### pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	17	32.1	32.1	32.1
	S1	36	67.9	67.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### Lampiran 5

#### Frequencies Table

#### Kepemimpinan (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	11.3	11.3	11.3
	setuju	22	41.5	41.5	52.8
	sangat setuju	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.9	1.9	1.9
ks	12	22.6	22.6	24.5
s	29	54.7	54.7	79.2
ss	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	3.8	3.8	3.8
ks	2	3.8	3.8	7.5
s	28	52.8	52.8	60.4
ss	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	2	3.8	3.8	3.8
s	28	52.8	52.8	56.6
ss	23	43.4	43.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	4	7.5	7.5	7.5
s	31	58.5	58.5	66.0
ss	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	5	9.4	9.4	9.4
s	32	60.4	60.4	69.8
ss	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	1.9	1.9	1.9
ks	4	7.5	7.5	9.4
s	27	50.9	50.9	60.4
ss	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.9	1.9	1.9
ks	4	7.5	7.5	9.4
s	32	60.4	60.4	69.8
ss	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

## **Frequencies Table**

### **Motivasi Kerja (X2)**

**item1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	1.9	1.9	1.9
s	17	32.1	32.1	34.0

ss	35	66.0	66.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s	31	58.5	58.5	58.5
ss	22	41.5	41.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	3	5.7	5.7	5.7
s	24	45.3	45.3	50.9
ss	26	49.1	49.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.9	1.9	1.9
ks	1	1.9	1.9	3.8
s	17	32.1	32.1	35.8
ss	34	64.2	64.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.9	1.9	1.9
ks	13	24.5	24.5	26.4
s	29	54.7	54.7	81.1
ss	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	12	22.6	22.6	22.6
	s	32	60.4	60.4	83.0
	ss	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1.9	1.9	1.9
	ks	5	9.4	9.4	11.3
	s	28	52.8	52.8	64.2
	ss	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	1.9	1.9	1.9
	ks	5	9.4	9.4	11.3
	s	34	64.2	64.2	75.5
	ss	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	1.9	1.9	1.9
	s	29	54.7	54.7	56.6
	ss	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.9	1.9	1.9
ks	4	7.5	7.5	9.4
s	32	60.4	60.4	69.8
ss	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	1.9	1.9	1.9
s	24	45.3	45.3	47.2
ss	28	52.8	52.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.9	1.9	1.9
ks	6	11.3	11.3	13.2
s	30	56.6	56.6	69.8
ss	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.9	1.9	1.9
s	31	58.5	58.5	60.4
ss	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item14**



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.9	1.9	1.9
ks	4	7.5	7.5	9.4
s	30	56.6	56.6	66.0
ss	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

## Frequencies Table

### Kinerja Pegawai (Y)

item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	2	3.8	3.8	3.8
s	17	32.1	32.1	35.8
ss	34	64.2	64.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	1	1.9	1.9	1.9
s	24	45.3	45.3	47.2
ss	28	52.8	52.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	2	3.8	3.8	3.8
s	31	58.5	58.5	62.3
ss	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**item4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	7.5	7.5	7.5
	s	32	60.4	60.4	67.9
	ss	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	1.9	1.9	1.9
	ts	2	3.8	3.8	5.7
	ks	24	45.3	45.3	50.9
	s	19	35.8	35.8	86.8
	ss	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	6	11.3	11.3	11.3
	s	37	69.8	69.8	81.1
	ss	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	1.9	1.9	1.9
	s	20	37.7	37.7	39.6
	ss	32	60.4	60.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**item8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1.9	1.9	1.9
s	30	56.6	56.6	58.5
ss	22	41.5	41.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

## Lampiran 6 VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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

#### Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	total
item1 Pearson Correlation	1	.396**	.339*	.023	.284*	.379**	.479**	.364**	.638**
Sig. (2- tailed)		.003	.013	.867	.039	.005	.000	.007	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item2 Pearson Correlation	.396**	1	.293*	.056	.216	.340*	.168	.311*	.544**
Sig. (2- tailed)	.003		.033	.689	.120	.013	.229	.024	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item3 Pearson Correlation	.339*	.293*	1	.287*	.228	.397**	.247	.500**	.635**
Sig. (2- tailed)	.013	.033		.037	.101	.003	.074	.000	.000

	tailed)									
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item4	Pearson Correlation	.023	.056	.287*	1	.484**	.432**	.243	.262	.497**
	Sig. (2- tailed)	.867	.689	.037		.000	.001	.080	.058	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item5	Pearson Correlation	.284*	.216	.228	.484**	1	.599**	.480**	.465**	.692**
	Sig. (2- tailed)	.039	.120	.101	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item6	Pearson Correlation	.379**	.340*	.397**	.432**	.599**	1	.592**	.488**	.792**
	Sig. (2- tailed)	.005	.013	.003	.001	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item7	Pearson Correlation	.479**	.168	.247	.243	.480**	.592**	1	.516**	.719**
	Sig. (2- tailed)	.000	.229	.074	.080	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item8	Pearson Correlation	.364**	.311*	.500**	.262	.465**	.488**	.516**	1	.745**
	Sig. (2- tailed)	.007	.024	.000	.058	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
total	Pearson Correlation	.638**	.544**	.635**	.497**	.692**	.792**	.719**	.745**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	8

### Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Correlations

	ite m1	ite m2	ite m3	ite m4	ite m5	ite m6	ite m7	ite m8	ite m9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	tota 1
item Pearson 1 n Correla tion Sig. (2- tailed) N	1 .58 4** .00 0 53	.31 9* .02 0 53	.35 5** .00 0 53	.21 7 .11 9 53	.05 4 .70 2 53	.22 7 .10 2 53	.23 9 .08 5 53	.26 8 .05 3 53	.428 ** .001	.443 ** .001	.579 ** .000	.362 ** .008	.347 * .011	.62 4** .00 0 53	
item Pearson 2 n Correla tion Sig. (2- tailed) N	.58 4**	.41 2**	.37 4**	.16 6	-.04 6	.16 7	.21 2	.42 4**	.406 **	.394 **	.486 **	.530 **	.463 **	.63 4** .00 0 53	
item Pearson 3 n	.31 9*	.41 2**	.1 0**	.73 6	.18 6	.16 6	.40 1**	.46 7**	.50 3**	.130	.403 **	.301 *	.363 **	.465 **	.68 5**



item Pearson															
9	.26	.42	.50	.40	-.09	-.15	.36	.30	1	.157	.367	.244	.372	.216	.49
Correlation	.08	.4**	.3**	.5**	.07	.07	.2**	.09*			**		**		.4**
Sig. (2-tailed)	.05	.00	.00	.00	.49	.26	.00	.02		.261	.007	.079	.006	.120	.00
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item Pearson															
10	.42	.40	.13	.33	.28	.12	.20	.22	.15	1	.441	.320	.320	.429	.56
Correlation	.08**	.06**	.00	.03*	.07*	.00	.00	.04	.07		**	*	*	**	.09**
Sig. (2-tailed)	.00	.00	.35	.01	.03	.39	.15	.10	.26		.001	.020	.020	.001	.00
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item Pearson															
11	.44	.39	.40	.58	.10	.02	.59	.29	.36	.441	1	.370	.250	.336	.66
Correlation	.03**	.04**	.03**	.08**	.09	.04	.04**	.09*	.07**	**		**	.250	*	.01**
Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.43	.86	.00	.03	.00	.001		.006	.071	.014	.00
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item Pearson															
12	.57	.48	.30	.10	.30	.10	.16	.52	.24	.320	.370	1	.665	.674	.69
Correlation	.09**	.06**	.01*	.02	.02*	.08	.07	.06**	.04	*	**		**	**	.03**
Sig. (2-tailed)	.00	.00	.02	.46	.02	.44	.23	.00	.07	.020	.006		.000	.000	.00
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item Pearson															
13	.36	.53	.36	.14	.35	.26	.21	.44	.37	.320	.250	.665	1	.666	.70
Correlation	.02**	.00**	.03**	.08	.05**	.01	.09	.09**	.02**	*	.250	**		**	.03**
Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.29	.00	.05	.11	.00	.00	.020	.071	.000		.000	.00
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item Pearson															
14	.34	.46	.46	.31	.28	.21	.21	.56	.21	.429	.336	.674	.666	1	.74
Correlation	.07*	.03**	.05**	.07*	.07*	.02	.08	.07**	.06	**	*	**	**		.00**
Sig. (2-tailed)	.01	.00	.00	.02	.03	.12	.11	.00	.12	.001	.014	.000	.000		.00





item3	Pearson Correlation	.254	.375**	1	.391**	.418**	.357**	.096	.253	.653**
	Sig. (2- tailed)	.067	.006		.004	.002	.009	.495	.067	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item4	Pearson Correlation	.241	.448**	.391**	1	.307*	.539**	.209	.362**	.715**
	Sig. (2- tailed)	.082	.001	.004		.026	.000	.134	.008	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item5	Pearson Correlation	.180	.052	.418**	.307*	1	.324*	.129	.065	.584**
	Sig. (2- tailed)	.196	.714	.002	.026		.018	.356	.646	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item6	Pearson Correlation	.036	.256	.357**	.539**	.324*	1	.043	.291*	.586**
	Sig. (2- tailed)	.797	.064	.009	.000	.018		.759	.035	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item7	Pearson Correlation	.145	.346*	.096	.209	.129	.043	1	.455**	.475**
	Sig. (2- tailed)	.300	.011	.495	.134	.356	.759		.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
item8	Pearson Correlation	.340*	.421**	.253	.362**	.065	.291*	.455**	1	.617**
	Sig. (2- tailed)	.013	.002	.067	.008	.646	.035	.001		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
total	Pearson Correlation	.552**	.670**	.653**	.715**	.584**	.586**	.475**	.617**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	8

**Lampiran 7 SPSS**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

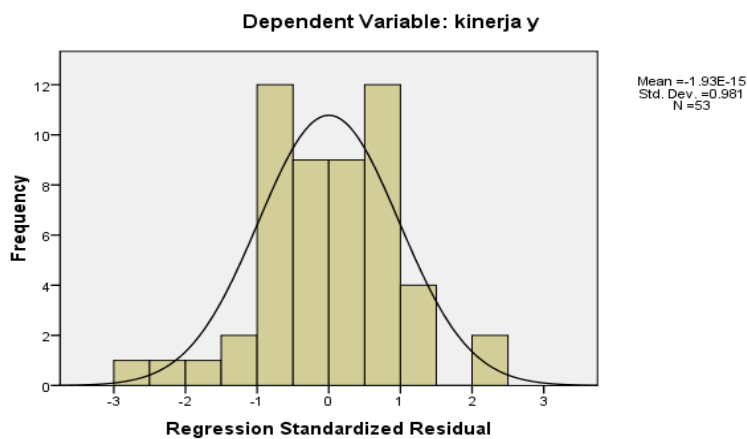
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000
	motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030

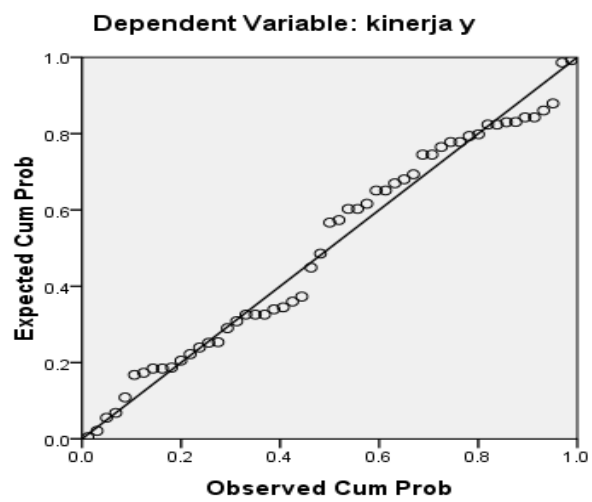
a. Dependent Variable: kinerja

**Uji Asumsi Klasik**

**Histogram**



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002		
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000	.439	2.279
	Motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030	.439	2.279

a. Dependent Variable: kinerja

## Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000
	motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030

a. Dependent Variable: kinerja

## Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.445	2	137.223	46.133	.000 <sup>a</sup>
	Residual	148.724	50	2.974		
	Total	423.170	52			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

## Koefisien Determinasi

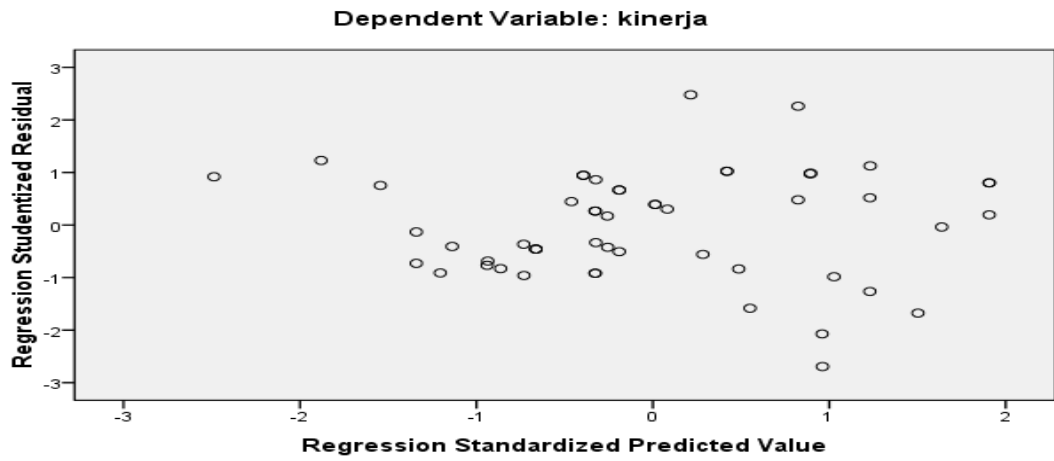
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.649	.634	1.72467

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

## Uji Heterokedastisitas

**Scatterplot**



**Lampiran 8**  
**Tabel R**

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611

79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## Lampiran 9

Tabel t

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079



9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

<b>59</b>	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
<b>60</b>	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
<b>73</b>	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
<b>77</b>	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
<b>81</b>	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
<b>82</b>	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
<b>83</b>	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
<b>84</b>	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
<b>85</b>	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
<b>86</b>	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
<b>87</b>	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
<b>88</b>	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
<b>89</b>	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
<b>90</b>	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
<b>91</b>	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
<b>92</b>	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

## Lampiran 10

### Pertanyaan Kuisisioner

*Isilah pertanyaan dibawah ini dengan tanda (X) pada kolom pilihan Anda:*

Keterangan:

STS= Sangat Tidak Setuju

TS= Tidak Setuju

KS= Kurang Setuju

S= Setuju

SS= Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

UMUR : kurang dari 21 tahun ( )

21-30 ( )

31-40 ( )

41-50 ( )

Lebih dari 51 tahun ( )

JENIS KELAMIN

LAKI-LAIK : ( )

PEREMPUAN : ( )

PENDIDIKAN

SLTA ( )

DIPLOMA ( )

S1 ( )

S2 ( )

LAMA BEKERJA: \_\_\_\_\_

<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>					
1. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
2. Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai peraturan yang ada					
3. Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan					
4. Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi					
5. Saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
6. Saya bisa mengatasi apabila saya mengalami kendala saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
7. Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
8. Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas-tugas					
<b>Kepemimpinan</b>					
1. Pemimpin melaksanakan tugas dengan baik					
2. Mampu menyelesaikan tugas yang menurut saudara hal tersebut sulit dan tidak menyenangkan					
3. Pemimpin memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja					
4. Pemimpin selalu memberikan					

peringatan kepada pegawai , bila ada pegawai yang berperilaku kurang sopan dilingkungan kerja					
5. Pimpinan langsung menekankan pentingnya tugas dengan sebaik-baiknya					
6. Ketika memberi tugas, pimpinan sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta pegawai untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin					
7. Mampu mengambil keputusan dengan cara waktu dan tepat					
8. Merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga					
<b>Motivasi Kerja</b>					
1. Saya bersungguh-sungguh meningkatkan kinerja saya menjadi lebih baik					
2. Saya ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
3. Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					
4. Dengan adanya penghargaan motivasi kerja saya meningkat					
5. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
6. Saya menikmati persaingan dalam bekerja					
7. Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri					

8. Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
9. Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
10. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
11. Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja					
12. Atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir pegawai					
13. Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru					
14. Saya mendapat kesempatan untuk menduduki suatu posisi tertentu					



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 553 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN  
 Pada Tanggal : 04 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : IRFAN MARPAUNG



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 488/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/12/2019

Kepada Yth  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 9/12/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Irfan Marpaung  
NPM : 1605160262  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. kurangnya motivasi dapat menurunkan kinerja  
2. lingkungan kantor yang tidak tertata dengan baik akan mempengaruhi kinerja  
3. kepuasan kerja pegawai yang tidak tercapai mengakibatkan penurunan kinerja  
4. kurangnya pengawasan dan arahan dari pimpinan akan menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
2. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 488/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/12/2019

Nama Mahasiswa

Irfan Marpaung





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umhsu.ac.id> Email : [rektro@umhsu.ac.id](mailto:rektro@umhsu.ac.id)



**PERMOHONAN IZIN PENELITIAN**

Medan, 4 Februari 2020

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum W: Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : I R F A N M A R P A U N G

NPM : 1 6 0 5 7 1 6 0 2 6 2

Tempat/tgl Lahir : T A N J U N G B A L A I  
3 0 A P R I L 1 9 9 0

Program Studi : MANAJEMEN ~~MANAJEMEN~~

Alamat Mahasiswa : J L B U K I T B A R I C A N T



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : *Irfan Marpaung*  
Nomor Pokok Mahasiswa : *1605160262*  
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*  
Alamat Domisili : *Jl : Bukit barisan Igang pandan no 14 Medan*  
Telepon/HP/Email : *089620770780 /irfanmrp98@gmail.com*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa setelah selesai melaksanakan riset di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak bersedia menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasil riset untuk keperluan dokumentasi di Perpustakaan DJP. Hasil riset akan dikirimkan ke alamat sebagai berikut:

1. *Hard-copy*

Perpustakaan Kantor Pusat DJP

Gedung Utama, Lantai 3

Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav 40-42 Jakarta Selatan 12190

atau

2. *Soft-copy*

email: [perpustakaan@pajak.go.id](mailto:perpustakaan@pajak.go.id) cc: [p2humas.sumut1@pajak.go.id](mailto:p2humas.sumut1@pajak.go.id)

Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, 01 Mei 2020



*Irfan Marpaung*



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK  
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK  
SUMATERA UTARA I**

GEDUNG KANWIL DJP SUMUT I LT VII, JALAN SUKAMULIA NO. 17A, MEDAN 20151  
TELEPON (061) 4538833; FAKSIMILE (061) 4538340; SITUS [www.pajak.go.id](http://www.pajak.go.id)  
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK 1500200,  
EMAIL [pengaduan@pajak.go.id](mailto:pengaduan@pajak.go.id)

Nomor : S-96/WPJ.01/BD.05/2020  
fat : Biasa  
Hal : Pemberian Izin Riset

4 Mei 2020

Yth. Dekan Program Studi Manajemen Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jalan Mukhtar Basri No. 3  
Medan

Sehubungan dengan surat Saudara nomor 1365/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14  
Maret 2020 hal Izin Riset Pendahuluan atas:

Nama/NPM: Irfan Marpaung/1605160262,

dengan ini Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I memberikan izin  
kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk magang/penyebaran kuesioner/penelitian dan/



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

DOSEN PEMBIMBING : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 4624567 Ext. 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : IRFAN MARPAUNG  
N.P.N. : 1605160262  
Tempat / Tgl. Lahir : Tanjungbata, 30 April 1998  
Alamat Rumah : Jalan Bukit Barisan I Gg Pandan No. 14 Medan  
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
KTP Pratama Medan Petisah

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Kutipan tidak konsisten nama seluruh dalam kurung, ini ada yang diluar kurung, nama orang asing dimiringkan, kalau kutipan pakai halaman seluruh pakai halaman jgn ada yang dan tdk
Bab II	Tidak usah sejarah dimasukkan di pendahuluan (sejarah pratama)
Bab III	
Lainnya	Sempurnakan pemakaian mandelay
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

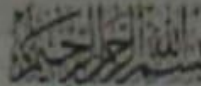
Ketua

Setyastika



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kap. Muhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624257 Fax. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Kamis, 23 April 2020 menerangkan bahwa

Nama : Irfan Marpaung  
N.P.M. : 1605160282  
Tempat / Tgl. Lahir : Tanjungbalai, 30 April 1993  
Alamat Rumah : Jalan Bakit Barisan I Gg Pasdan No. 14 Medan  
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : MANDI PRAYOGI, SE, M.Si.

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si.

Pembimbing

MANDI PRAYOGI, SE, M.Si.

Pembanding

Muslih, SE, M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Irfan Marpaung  
Tempat/ Tgl Lahir : Tanjungbalai, 30 April 1998  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Warganegara : Indonesia  
Alamat : Jl. Bukit Barisan I, Gg. Pandan  
Anak Ke : 2

### **Nama Orangtua**

Ayah : Muhammad Galon Marpaung  
Ibu : Farida Ariyani  
Alamat : Jl. Ir. Juanda, Tanjungbalai

### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 132413 Tanjungbalai
2. SMP Negeri 1 Tanjungbalai
3. SMA Negeri 1 Tanjungbalai
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

