

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

<b>NAMA</b>	<b>: WIWIN RAFIANTI</b>
<b>NPM</b>	<b>1905160693</b>
<b>PROGRAMSTUDI</b>	<b>: MANAJEMEN</b>
<b>KONSENTRASI</b>	<b>: SUMBER DAYA MANUSIA</b>

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 21 September 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

#### MEMUTUSKAN

Nama : WIWIN RAFIANTI  
N P M : 1905160693  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN

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

#### TIM PENGUJI

Penguji I



(MUKMIN POTAN, S.E., M.Si)

Penguji II



(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si)

Pembimbing



(Assoc. Prof. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si)

Ketua



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : WIWIN RAFIANTI  
N P M : 1905160693  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi



Assoc. Prof. RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : WIWIN RAFIANTI  
NPM : 1905160693  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Fenomena belajar kelas	20/7-20	✓
BAB 2	Teori-teori yg berkait dan. b. m. v. d. e.	"	✓
BAB 3	- Indikator kata - Pp. U. h. i. dan U. m. l. e.	"	✓
BAB 4	Urb. e. ki. kes. s. m. u.	11/9-0	✓
BAB 5	P. u. b. a. i. k. i. J. e. h. u. i. f. e. t. u. j. u.	16/9-20	✓
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace. U. k. a. n. s. k. r. i. p. s.	18/9.20	✓

Medan, September 2023

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**

  
**ASSOC. PROF. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wiwin Rafianti  
NPM : 1905160693  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2023

Yang membuat pernyataan



Wiwin Rafianti

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN**

**Wiwin Rafianti**

Program Studi Manajemen

E-mail: wiwinrafianti@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan sebanyak 58 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

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



## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF MEDAN CITY***

***Wiwin Rafianti***

*Management Study Program*

*E-mail: wiwinrafianti@gmail.com*

*The aim of this research is to determine and analyze the influence of leadership on employee performance, to determine and analyze the influence of work motivation on employee performance, and to determine and analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency of Medan City. The approach used in this research is an associative approach. The population in this research consists of all employees of the Regional Revenue Agency of Medan City, totaling 58 people, and the sample used in this research is 58 people using a saturated sample. Data collection technique in this research uses a questionnaire. Data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test, and F-test, and the Determination Coefficient. Data processing in this research uses SPSS software (version 24.00). Partially, leadership has a significant influence on employee performance. Partially, work motivation has a significant influence on employee performance. Simultaneously, leadership and work motivation have a significant influence on employee performance at the Regional Revenue Agency of Medan City.*

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah*hirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan rahmatnya dan kesehatan yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'alaihi Wasallam yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan do'a dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini dengan rasa kerendahan hati izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Kepada orang yang paling istimewa, kagumi dan hormati dalam kehidupan penulis yang sangat berjasa dalam membesarkan dan membimbing penulis serta selalu sabar mendidik penulis menjadi anak berguna dan saleha, buat kedua orang tua penulis Ayahanda tersayang H. Amril,Sp, Ibunda tersayang Hj. Fitriaty, penulis ucapkan banyak terima kasih atas dukungannya selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof Rahmad Bahagia, SE., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penelitian ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada.
10. Kepada kakak tercinta Amy Graftrisia, Wenni Safitri, Asma Indah Lubis, dan buat abang tercinta Muhammad Rizky Amril, Wandu Syah Putra, Lihavez Saputra Aidi, penulis ucapkan terimakasih atas dukungan, perhatian dan kasih sayangnya kepada penulis.

11. Kepada teman-teman punulis Adetya, Daniel,May, Reni, Sofia, Fandya, Permata, Shintya,penulis ucapkan terimakasih atas semua dukungan, dan canda tawa yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar nantinya dapat menjadi lebih baik. Penulis memohon agar Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dan semua pihak yang telah memberikan bantuannya selama ini.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, 2023  
Penulis

**Wiwin Rafianti**  
**NPM: 1905160693**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<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 TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	16
2.1.2 Kepemimpinan .....	18
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	18
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan .....	19
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	20
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan .....	22
2.1.3 Motivasi .....	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	24
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	25
2.1.3.3 Faktor- Yang Mempengaruhi Motivasi .....	26
2.1.3.4 Indikator Motivasi .....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	29
2.3 Hipotesis.....	31
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	33
3.2 Defenisi Operasional .....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
3.4 Populasi dan Sampel .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	39



<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
4.1.2 Identitas Responden.....	45
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	47
4.1.4 Model Regresi.....	52
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	55
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis.....	57
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	60
4.2 Pembahasan.....	62
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
 <b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	 <b>65</b>
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	66

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	34
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai BPPRD Bidang Hotel, Restoran Dan Hiburan.....	35
Tabel 3.4 Skala Likert .....	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	38
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan .....	38
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Golongan.....	45
Tabel 4.3 Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	47
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai .....	47
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	49
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja .....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial) .....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Angket Fenomena Kepemimpinan.....	4
Gambar 1.2. Angket Fenomena Kepemimpinan.....	5
Gambar 1.3. Angket Fenomena Kepemimpinan.....	5
Gambar 1.4. Angket Fenomena Motivasi .....	6
Gambar 1.5. Angket Fenomena Motivasi .....	6
Gambar 1.6. Angket Fenomena Kinerja Pegawai .....	7
Gambar 1.7. Angket Fenomena Kinerja Pegawai .....	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot .....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatsisitas.....	55



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yaitu pada hakekatnya salah satu modal yang sangat berperan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah suatu aset dari suatu organisasi yang harus dirawat dengan baik. Sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif.

Suatu organisasi merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya suatu kinerja yang baik dalam sumber daya manusia tersebut. Kinerja adalah suatu yang sangat penting untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja suatu pekerja maka akan semakin mudah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Kusjono & Ratnasari, 2019). Menurut kinerja (Jufrizen & Lubis, 2020) merupakan suatu hasil dari kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan satu faktor yang utama dapat mempengaruhi perkembangan dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang telah ditentukan. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi maupun organisasi, salah satu faktanya yaitu dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu instansi atau organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan (Siagian & Khair, 2018). Sikap pemimpin sangat dibutuhkan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawainya, dan merupakan salah satu bentuk pencegahan kinerja yang buruk.

Hasil dari suatu kinerja yang dicapai dapat dinilai dari keberhasilan sistem kinerja yang ditetapkan dalam instansi atau organisasi tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tentunya adanya suatu upaya yang diberikan kepada pegawai seperti motivasi. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, apabila mereka menginginkan setiap pekerja dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap suatu pencapaian tujuan dari organisasi. Karena dengan adanya motivasi, seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

Motivasi adalah cara yang dapat dilakukan untuk mendorong semangat para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dalam kerja merupakan keterampilan yang mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan para pegawai untuk bertindak menurut perilaku yang diinginkan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. (D. S. Harahap & Khair, 2020). Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi adalah dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Tanpa adanya motivasi, seseorang pegawai tidak akan dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motifasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan berupa balas jasa atas kinerja pegawainya. Pegawai merupakan aset yang sangat berharga, dimana ini harus dikelola dengan baik oleh instansi maupun perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang terletak di Jl.A.H Nasution No. 32 Medan, adalah tempat dimana pemerintah kota Medan menjalankan pelaksanaannya dibidang pemungutan pajak dan retribusi pendapatan daerah kota Medan. Berdasarkan dari pada pengalaman magang dan pra riset awal yang dilakukan penulis pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan maka ditemukan suatu permasalahan yang mempengaruhi kinerja dari para pegawai. Seperti Permasalahan mengenai kepemimpinan yaitu pimpinan yang kurang tegas menegur pegawai yang tidak mematuhi peraturan instansi dalam hal mengenai waktu jam kerja. Adanya pegawai yang keluar masuk instansi pada saat jam kerja, pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, beberapa pegawai yang terlambat masuk dan juga pegawai yang pulang sebelum waktunya. Selain itu adanya komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan pegawainya. Maka dari itu pimpinan harus lebih tegas kepada pegawai untuk menghindari adanya pegawai yang melanggar aturan instansi yang telah dibuat.

Serta permasalahan motivasi kinerja terhadap pegawai, kurang optimalnya motivasi yang diberikan kepada para pegawai. Dapat dilihat dari kurangnya minat pegawai mengerjakan pekerjaannya yang mengakibatkan terjadinya penumpukan

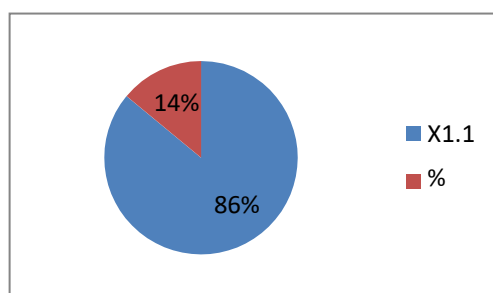


pekerjaan sehingga terbengkalai. Maka pemimpin harus meningkatkan motivasi para pegawai, agar pegawai dapat menjalankan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan apa yang telah di tujukan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Dengan adanya permasalahan Kepemimpinan dan motivasi yang kurang optimal, yang mengakibatkan menurunnya kinerja para pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dari permasalahan tersebut sangat penting bagi instansi karena menmpengaruhi suatu kinerja para pegawai. Pemimpin haruslah memberikan suatu dorongan kepada para pegawainya agar lebih giat dalam menjalankan perkerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah hasil survey awal yang dilakuan pada 10 responden pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang terkait dengan disiplin, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Berikut lampiran hasil dari survey awal :

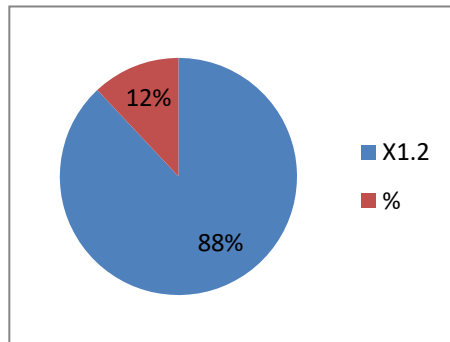
1. Pimpinan selalu berusaha mendorong bawahan untuk meningkatkan kemampuan mereka.  
10 jawaban



**Gambar 1.1 Angket Fenomena Kepemimpinan**

Dari gambar diatas dapat dilihat dari 10 responden pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan berkisar 86% yang menyatakan pimpinan selalu berusaha mendorong bawahan untuk meningkatkan kemampuan.

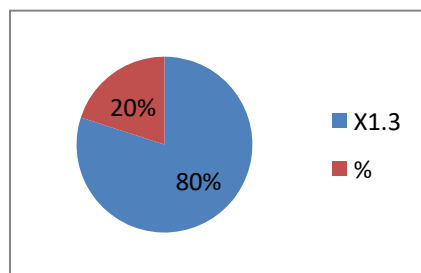
2. Pimpinan menghargai saya dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja baik.  
10 jawaban



**Gambar 1.2 Angket Fenomena Kepemimpinan**

Dari gambar diatas dapat dilihat dari 10 responden pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan berkisar 88% yang menyatakan pimpinan menghargai saya dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja baik.

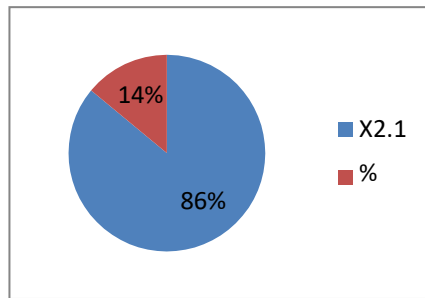
3. Pimpinan selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya kompleks.  
10 jawaban



**Gambar 1.3 Angket Fenomena Kepemimpinan**

Dari gambar diatas dapat dilihat dari 10 responden pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan berkisar 80% yang menyatakan pimpinan selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya kompleks.

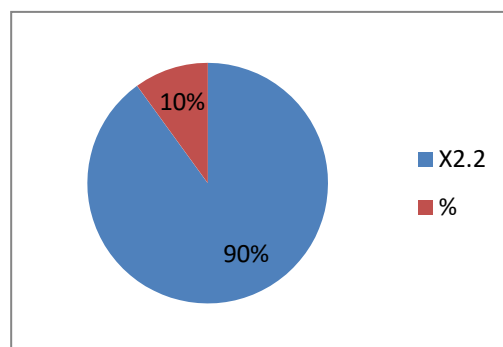
4. Saya mendapatkan pujian dari atasan, apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.  
10 jawaban



**Gambar 1.4 Angket Fenomena Motivasi**

Dari gambar diatas dapat dilihat dari 10 responden pegawai pada Badan Pendaptan Daerah Kota Medan berkisar 86% yang menyatakan mendapatkan pujian dari atasan , apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

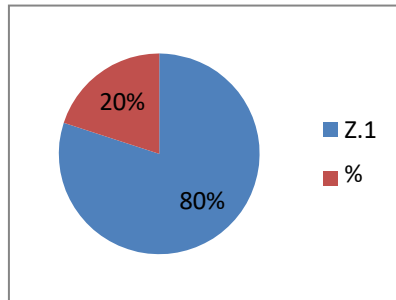
5. Pujian yang diberikan atasan menambah semangat saya dalam bekerja.  
10 jawaban



**Gambar 1.5 Angket Fenomena Motivasi**

Dari gambar diatas dapat dilihat dari 10 responden pegawai pada Badan Pendaptan Daerah Kota Medan berkisar 82% yang menyatakan merasa senang dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.

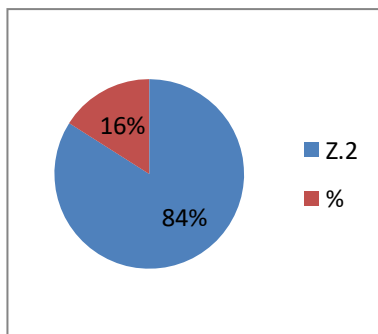
6. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya pada waktu yang telah ditetapkan.  
10 jawaban



**Gambar 1.6 Angket Fenomena Kinerja Pegawai**

Dari gambar diatas dapat dilihat dari 10 responden pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan berkisar 80% yang menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang telah ditetapkan.

7. Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan tanpa menunda-nunda.  
10 jawaban



**Gambar 1.7 Angket Fenomena Kinerja Pegawai**

Dari gambar diatas dapat dilihat dari 10 responden pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan berkisar 84% yang menyatakan mengerjakan pekerjaannya dengan cekatan tanpa menunda-nunda.

Berdasarkan keterangan-keterangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan yaitu masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu.
2. Kepemimpinan yang kurang dalam ketegasan yaitu terlihat dari pimpinan yang kurang tegas kepada para pegawai dalam memberikan dorongan terhadap penyelesaian pekerjaan.
3. Masih adanya pegawai yang kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilakukan pada Badan Pendapatan Dearah Kota Medan, ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi tersebut. Pada penelitian ini penulis membatasi masalah pada instansi tersebut yaitu pada kepemimpinana, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan pada sebuah penelitian yaitu menemukan, mencari suatu kebenaran atau pengetahuan. Adapun yang menjadi tujuan penulis berdasarkan permasalahan diatas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetauhi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menambah suatu pengetahuan dan wawasan dalam hal kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam masalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

### b. Bagi Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya dalam masalah penerapan kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai untuk lebih ditingkatkan agar tercipta instansi yang lebih baik lagi.

### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat untuk bahan referensi yang nantinya akan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

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

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

Dalam suatu aktivitas organisasi kinerja merupakan pokok utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula pencapaian yang didapatkan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, yang sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pekerja, dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dengan norma dan etika (Muis et al., 2018). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2018).

Kinerja merupakan suatu tanda yang berhasil atau tidak berhasilnya seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu pekerjaan nyata yang dimana telah ditetapkan oleh organisasi (Jufrizen, 2018). Menurut (Kasmir, 2016) kinerja

adalah suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan penelitian kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun sekelompok dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

#### **2.1.1.2 Manfaat Kinerja**

Secara umum kinerja karyawan bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut (Rivai dan Sagala, 2013) yang mengatakan manfaat kinerja karyawan yaitu:

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja bagi karyawan.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- 5) Umpan balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusia itu berfungsi.

### **2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Didalam suatu pekerjaan ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi suatu kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-Faktor mempengaruhi kinerja pegawai ada berasal dari internal dan eksternal baik itu dari organisasi maupun dari diri pegawai sendiri. Jika suatu kinerja dari pegawai baik maka target yang diinginkan dapat dicapai dengan mudah. Dan sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka target yang ingin dicapai akan sulit untuk dicapai.

Merunut (Kasmir, 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

#### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### **2) Pengetahuan**

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### **3) Rancangan kerja.**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang

baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini

mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memngaruhi kinerja.



#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja merupakan suatu alat yang dapat memberikan penilaian mengenai suatu kondisi yang terjadi. Menurut (Robbins, 2018) menyatakan untuk mengukur suatu kinerja pada karyawan secara individu ada beberapa indikator yaitu:

##### **1) Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### **2) Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### **3) Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

##### **4) Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

##### **5) Kemandirian**

Merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur suatu kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian kegiatan mendekati kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas yaitu untuk mengukur suatu kinerja yaitu dapat dilakukan dari kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit maupun siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Suatu pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya, dimana artinya suatu pekerjaan memiliki batas waktu minimal dan maksimal. Jika tidak memenuhi ketentuan waktu yang telah diberikan maka kinerja tersebut dianggap kurang baik.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas suatu perusahaan sudah dianggarkan sebelum suatu aktivitas pekerjaan dijalankan. Artinya dengan adanya biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5) Pengawasan

Setiap suatu perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap suatu pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan suatu kinerja yang baik.

#### 6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja selalu dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan maupun pimpinan. Hubungan ini sering dikatakan dengan hubungan antar perseorangan. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suatu suasana yang nyaman, dimana kerja sama satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

### **2.1.2 Kepemimpinan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Dalam sebuah instansi atau perusahaan sikap dari kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu di dalam sebuah instansi seorang pemimpin (Leader) mempunyai peran yang sangat penting serta tanggung jawab penuh dalam keberlangsungan instansi tersebut. Suatu instansi dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (Leader).

Kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin serta kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi (Tanjung et al., 2022). Menurut (Azhar & Alfihamsyah, 2021) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk

menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Saputra et al., 2021) kepemimpinan adalah tindakan dan perilaku yang terkandung dalam diri atau dilakukan oleh pemimpin yang dapat mempengaruhi kelompok lain sesuai dengan keinginan dan pencapaian kepemimpinan itu sendiri.

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk memimpin, mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan orang lain atau anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Siswadi & Arif, 2021). Sementara (Moeheriono, 2012) mengatakan kepemimpinan adalah proses seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi-visi organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau perilaku seseorang untuk mempengaruhi atau mengarahkan orang lain untuk melakukan sesuatu pekerjaan agar mencapai suatu hasil yang ingin diharapkan dari organisasi tersebut.

### **2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan**

Menurut (Timotius, 2016), tujuan dan manfaat dari kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepastian arah dan tujuan pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan.

Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

- 2) Kebanggaan, berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.
- 3) Kepercayaan, kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

### **2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Sutikno, 2014) adalah:

- 1) Keahlian dan pengetahuan.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilanya dalam memimpin.

- 2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

- 3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalin kepemimpinannya.

- 4) Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

Sedangkan menurut (Noor, 2013) faktor - faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam system nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.



- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah.

#### **2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Wibowo, 2010) Ada 4 (empat) indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jujur Kejujuran yaitu berkaitan erat dengan nilai-nilai dan etika.
- 2) Berorientasi ke depan yaitu, kemampuan berorientasi kedepan bukan berarti orang harus memiliki kekuatan penglihatan magis untuk melihat sesuatu hal yang ada di masa depan. Realitanya jauh lebih sederhana yaitu kemampuan menentukan atau memilih tujuan yang diinginkan, kearah mana perusahaan, atau komunitas akan di bawa.
- 3) Kompeten yaitu, kompetensi kepemimpinan mengacu pada catatan prestasi si pemimpin dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tidak mengacu secara spesifik kepada kemampuan pemimpin dibidang teknologi dalam kegiatan operasional saja, tetapi tergantung dari posisi pemimpin dan kondisi organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memberi contoh, inspirasi, tantangan, memungkinkan orang bertindak, dan member semangat pada bawahannya.
- 4) Membangkitkan semangat yaitu, kepemimpinan yang membangkitkan semangat dapat memenuhi kebutuhan para bawahannya akan arti dan tujuan

dalam hidup, artinya menjadikan anggotanya lebih bersemangat, positif, dan optimis mengenai masa depan yang memberikan harapan pada orang lain.

Sedangkan menurut (Kartono, 2017) indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

## 5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Di dalam suatu organisasi maupun perusahaan motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara stabil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) motivasi adalah serangkaian dari sikap atau nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai suatu hal spesifik yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Nilai-nilai tersebut adalah sesuatu hal yang dapat memberikan dorongan kekuatan kepada seseorang untuk bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) mengatakan motivasi adalah suatu faktor yang menjadi dorongan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong dari suatu perilaku seseorang. Selanjutnya menurut (Farisi et al., 2020) mengatakan motivasi adalah suatu kesediaan seseorang dalam mengeluarkan tingkat upaya tertinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan, yang dikondisikan sesuai dengan

kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan seseorang tersebut.

Sejalan dengan pendapat sebelumnya (Rosmaini et al., 2019) mengatakan motivasi adalah motif dalam faktor pendorong yang bersifat internal yang dimana seseorang akan merasakan rangsangan dorongan yang menyebabkan seseorang menjadi bersemangat bekerja karena terpenuhinya kebutuhannya.

Dari defenisi-defenisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang dapat mampu mendorong , mengarahkan, menggerakkan suatu individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tanpa merasa terbebani dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi**

Menurut (Kadarisman, 2013) tujuan dari pemberian motivasi kerja kepada para karyawan yaitu untuk mengubah suatu perilaku karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Dalam pemberian motivasi , terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Menurut (Hasibuan, 2010) terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan .
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi yang ada dalam diri setiap pegawai yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari internal ataupun eksternal. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan ataupun organisasi harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi para pegawai yang bekerja. Menurut (Siagian, 2003) motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

- 1) Faktor-faktor internal adalah : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, dan Prestasi kerja yang dihasilkan.
- 2) Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain : Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, dan System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut (Saydam, 2000) mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya seorang pegawai. Munculnya unjuk rasa, pemogokan dan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawainya.

2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Kondisi lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Menurut (Afandi, 2018) mengatakan terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima para pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada perusahaan.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan suatu lingkungan kerja dari perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung para pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik

### 3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh para pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

### 5) Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan motivasi dapat diukur dengan indikator yaitu sebagai berikut:

#### 1) Kerja keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

#### 2) Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah dicapai.

#### 3) Usaha untuk maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin dicapai.

#### 4) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

#### 5) Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Kerangka konseptual adalah hubungan antara konsep satu dengan konsep lainnya yang ingin diteliti. Adapun yang menjadi kerangka konseptual dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Khair, 2020). Kepemimpinan merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawaidalam suatu instansi maupun organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan membuat suatu instansi maupun organisasi sulit untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini seorang pegawai membutuhkan sosok seorang pemimpin yang bisa mendorong pekerjaan mereka sehingga kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Bahagia et al., 2018), (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih giat dalam mencapai tujuan. (Martoyo, 2000) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut (Kariyamin et al., 2020), (Hendra, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), dan (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), mengatakan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

### **2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

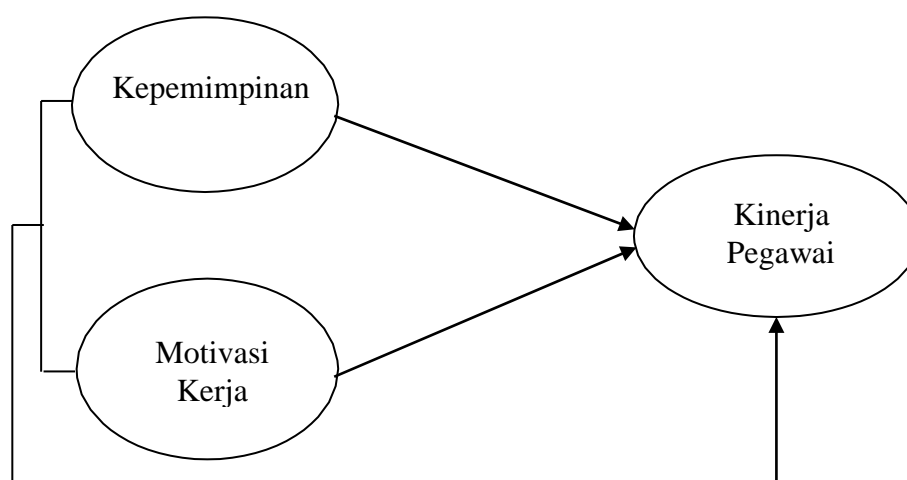
Sumber daya manusia adalah bagian penting dari kegiatan di suatu organisasi atau instansi, dalam kegiatan suatu perusahaan atau instansi juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena dengan semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Batubara, 2020). Dengan adanya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja para pegawai, salah satunya dengan cara memberikan motivasi kepada setiap pegawai. Motivasi adalah dorongan yang

timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk melakukan tindakan mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. (Puspita & Widodo, 2020). Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja dengan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan maupun instansi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Andayani, 2018), (Putra, 2020), (Aisyah Rahadi Firmayanti, 2022), dan (wahyu abdillah et al., 2021) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah

dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan kerangka berfikir konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 2 variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2), 1 variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y), Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan dalam bentuk data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Menurut (Widodo, 2018) pendekatan asosiatif bertujuan untuk melihat atau mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk untuk mengukur variabel dengan memudahkan pelaksanaan penelitian dilapangan. Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari objek yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sehingga dapat diuji dan diketahui kebenarannya (Sugiyono, 2015).

Berdasarkan landsan teori yang telah dipaparkan diatas, dapat dikemukakan definisi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan (Rivai, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan.</li> <li>2. Kemampuan memotivasi.</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bewahan.</li> <li>5. Tanggung jawab.</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosi.</li> </ol> <p>Sumber: (Kartono, 2017)</p>
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara stabil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai (Mangkunegara, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas jasa</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Fasilitas kerja</li> <li>4. Prestasi kerja</li> <li>5. Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.</li> </ol> <p>Sumber: (Afandi, 2018)</p>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas (mutu)</li> <li>2. Kuantitas (jumlah)</li> <li>3. Waktu (jangka waktu)</li> <li>4. Pengawasan</li> <li>5. Hubungan antar pegawai</li> </ol> <p>Sumber: (Robbins, 2018)</p>

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

#### **3.3.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang beralamat di Jalan Abdul Haris Nasution No.32 Medan.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari minggu ketiga bulan Maret 2023 hingga Agustus 2023. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2. Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Maret				April				Mey				Juni				Juli				Agt				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	█																											
2.	Pengajuan Judul		█	█																									
3.	Penyusunan Skripsi				█	█	█	█	█	█	█																		
4.	Seminar Skripsi											█																	
5.	Riset												█	█	█	█													
6.	Penyusunan Skripsi															█	█	█	█	█	█	█	█	█	█				
7.	Bimbingan Skripsi																							█	█				
8.	Sidang Meja Hijau																											█	

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Sugiyono, (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel diperlukan untuk mengumpulkan data yang diteliti. Penulis menetapkan populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dibidang Hotel, Restoran dan Hiburan yang berjumlah 58 orang.

**Tabel 3.3. Data Jumlah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan Pada Bidang Hotel, Restoran Dan Hiburan**

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kasubbid Teknis Hotel, Restoran dan Hiburan	1
2	Kasubbid pembukuan dan pelaporan	1
3	Pelaksana	6
4	Pengelola data administrasi dan verifikasi	15
5	Pengadministrasi pajak	13
6	Verifikator pajak	2
7	Analisis pemeriksaan pajak	15
8	Analisis pajak daerah	3
9	Pengelola data	1
10	Penelaah keberatan TK.I	1
	<b>Jumlah</b>	<b>58</b>

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

### **3.4.2 Sampel**

(Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai yang berada dibidang Hotel, Restoran dan Hiburan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang berjumlah 58 orang.

## **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.

### **3.5.2 Data Dokumentasi**

Yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian diperoleh dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai dan data lainnya yang mendukung penelitian.

### **3.5.3 Kuesioner (Angket)**

Menurut (Sugiyono, 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar tabel kemudian diberikan kepada para pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan menggunakan skala likert dengan kategori sebagai berikut:

### 3.4. Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya kuesioner (angket) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu dengan aplikasi SPSS.

#### 3.5.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas untuk mengetahui apakah masing masing Variabel yang dinyatakan dapat dipakai sebagai alat ukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti. Uji validitas ini dengan tujuan untuk menghindari adanya pertanyaan atau pernyataan yang tidak terkait dengan variabel yang diamati atau diukur (Sugiyono, 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mmengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<$   $\alpha$ 0,05).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).



**Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0,338	0.010 < 0,05	Valid
	Y2	0,520	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,439	0.001 < 0,05	Valid
	Y4	0,559	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,551	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,343	0.008 < 0,05	Valid
	Y7	0,444	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,600	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0,444	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0,600	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

**Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	X1	0,315	0.016 < 0,05	Valid
	X2	0,481	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,527	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,271	0.040 < 0,05	Valid
	X5	0,604	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,594	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,722	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,435	0.001 < 0,05	Valid
	X9	0,683	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,372	0.004 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

**Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X1	0,328	0.012 < 0,05	Valid
	X2	0,654	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,547	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,486	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,671	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,441	0.001 < 0,05	Valid
	X7	0,565	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,557	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,348	0.007 < 0,05	Valid
	X10	0,503	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

### 3.5.3.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$  (Sugiyono, 2017).

**Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,626	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	0,664		Reliabel
3	Motivasi Kerja (X2)	0,620		Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai varibael Y berdasarkan nilai variabel X, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
$\beta_0$	= Konstanta
X1	= Kepemimpinan
X2	= Motivasi
$\beta_1 - \beta_2$	= Koefisien regresi variabel bebas

Regresi linier berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistika yang harus dipenuhi dalam analisis linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistika menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bisa di generalisasikan. Ada dua cara untuk mendekteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic, analisis grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah histogram normalitas dan p-plot normalitas, residual berdistribusi normal jika histogram normalitas membentuk lonceng (tidak

melenceng ke kanan atau ke kiri) dan titik-titik residual p-plot menyebar di sekitar garis diagonal.

### **3.6.2.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya model korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independent dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau nilai  $VIF \leq 10$ . Sebaliknya, jika nilai tolerance  $< 0,1$  atau nilai  $VIF > 10$ , maka ada multikolinieritas diantara variabel independen.

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi

variabel terikat (dependen), jika titik-titik varian tersebar secara acak (tidak membentuk pola) maka data penelitian dapat dikatakan terdistribusi normal.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap signifikan koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan diuji dan Langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut, menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam suatu penelitian. Hasil dari perhitungan kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikan 5%.

- 1) Membandingkan antara thitung dengan ttabel. Cara membandingkannya adalah sebagai berikut:
  - a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak  $t_h > t_t$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai  $t_h < t_t$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak (Ghozali, 2016).
- 3) Menentukan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan adalah sebesar 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95%.

### 3.6.3.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis serta Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig >$  variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan probabilitas, dengan menggunakan nilai probabilitas,  $H_a$  akan diterima jika probabilitas kurang dari 0,05 dan sebaliknya  $H_a$  akan ditolak jika probabilitas lebih dari 0,05. Menentukan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan adalah sebesar 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan tingkat kebebasan  $df = n - k - 1$  ((58 - 2) -1) sehingga dalam penelitian ini nilai  $df$  sebesar 56 (56 - 1) untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$  sebagai daerah batas penerimaan dan penolakan hipotesis.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur koefisien determinasi adalah:

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 58 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

**4.1.2 Identitas Responden**

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	39	67,2%
2	Perempuan	19	32,8%
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 39 (67,2%) orang laki-laki dan 19 (32,8%) orang perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2. Golongan**

No	Golongan	Jumlah	Presentase
1	I/c	1	1,7%
2	II/d	3	5,2%
3	III/a	5	8,6%
4	III/b	12	20,7%
5	III/c	19	32,8%
6	III/d	13	22,4%
7	IV/a	4	6,9%
8	IV/b	1	1,7%
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**



Berdasarkan tabel 4.2 di atas mengenai golongan, jumlah responden yang memiliki golongan I/c yaitu terdiri dari 1 (1,7%), jumlah responden yang memiliki golongan II/d yaitu 3 (5,2%), jumlah responden yang memiliki golongan III/a yaitu 5 ( 8,6%), jumlah responden yang memiliki golongan III/b yaitu 12 (20,7%), jumlah responden yang memiliki golongan III/c yaitu 19 (32,8%), jumlah responden yang memiliki golongan III/d yaitu 13 (22,4%), jumlah responden yang memiliki golongan IV/a yaitu 4 (6,9%), dan jumlah responden yang memiliki golongan IV/b yaitu 1 (1,7%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai pada bidang HRH bergolongan III/c.

**Tabel 4.3. Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1	Strata 2 (S2)	6	10,3%
2	Strata 1 (S1)	37	63,8%
3	Diploma	2	3,4%
4	SMA/SMK	13	22,4%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Berdasarkan tabel 4.3 di atas mengenai tingkat pendidikan, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Strata 2 (S2) yaitu 6 responden (10,3%), jumlah responden yang tingkat pendidikannya Strata 1 (S1) yaitu 37 responden (63,8%), jumlah responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 2 responden (3,4%), dan jumlah responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK berjumlah 13 responden (22,4%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai pada bidang HRH yaitu S1.

### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarakan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	43,1	17	29,3	8	13,8	6	10,3	2	3,4	58	100
2	24	41,4	10	17,2	19	32,8	2	3,4	3	5,2	58	100
3	22	37,9	15	25,9	11	19	7	12,1	3	5,2	58	100
4	25	43,1	16	27,6	11	19	2	3,4	4	6,9	58	100
5	26	44,8	12	20,7	14	24,1	3	5,2	3	5,2	58	100
6	22	37,9	18	31	11	19	6	10,3	1	1,7	58	100
7	10	17,2	26	44,8	17	29,3	4	6,9	1	1,7	58	100
8	27	46,6	16	27,6	12	20,7	3	5,2	0	0	58	100
9	10	17,2	26	44,8	17	29,3	4	6,9	1	1,7	58	100
10	27	46,6	16	27,6	12	20,7	3	5,2	0	0	58	100

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu cermat dalam melakukan suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 43,1%.

- 2) Jawaban responden saya dapat melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan akurat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,4%.
- 3) Jawaban responden saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.
- 4) Jawaban responden saya dapat mengatasi permasalahan dalam suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1%.
- 5) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya pada waktu yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,8%.
- 6) Jawaban responden saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan tanpa menunda-nunda mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.
- 7) Jawaban responden adanya pengawasan dari atasan bagi para pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,8%.
- 8) Jawaban responden saya taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,6%.
- 9) Jawaban responden saya dapat saling mengisi dengan pegawai lain apabila ada pekerjaan yang belum dapat dikerjakan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,8%.
- 10) Jawaban responden atasan dapat membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,6%.

#### **4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	29,3	23	39,7	4	6,9	12	20,7	2	3,4	58	100
2	18	31	9	15,5	27	46,6	1	1,7	3	5,2	58	100
3	21	36,2	7	12,1	11	19	13	22,4	6	10,3	58	100
4	16	27,6	25	43,1	10	17,2	0	0	7	12,1	58	100
5	15	25,9	20	34,5	15	25,9	7	12,1	1	1,7	58	100
6	21	36,2	12	20,7	12	20,7	13	22,4	0	0	58	100
7	11	19	23	39,7	12	20,7	8	13,8	4	6,9	58	100
8	11	19	26	44,8	17	29,3	3	5,2	1	1,7	58	100
9	14	24,1	21	36,2	11	19	8	13,8	4	6,9	58	100
10	12	20,7	26	44,8	16	27,6	3	5,2	1	1,7	58	100

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden pimpinan selalu melibatkan saya dalam partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39,7%.
- 2) Jawaban responden jika ada permasalahan, pimpinan bersedia membantu dan memberikan solusi mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 46,6%.
- 3) Jawaban responden pimpinan selalu berusaha mendorong para pegawai untuk meningkatkan kemampuan para pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,2%.
- 4) Jawaban responden pimpinan menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja yang baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,1%.
- 5) Jawaban responden pimpinan mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,5%.

- 6) Jawaban responden pimpinan mampu menggerakkan para pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,2%.
- 7) Jawaban responden pimpinan selalu memberikan arahan pada tugas yang bersifat kompleks mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39,7%.
- 8) Jawaban responden pegawai mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 44,8%.
- 9) Jawaban responden pimpinan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan pegawainya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,2%.
- 10) Jawaban responden pimpinan menghargai pendapat para pegawai, walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,8%.

#### 4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	43,1	18	31	7	12,1	6	10,3	2	3,4	58	100
2	24	41,4	10	17,2	19	32,8	2	3,4	3	5,2	58	100
3	24	41,4	13	22,4	10	17,2	8	13,8	3	5,2	58	100
4	24	41,4	17	29,3	11	19	2	3,4	4	6,9	58	100
5	26	44,8	13	22,4	13	22,4	3	5,2	3	5,2	58	100
6	21	36,2	18	31	12	20,7	6	10,3	1	1,7	58	100
7	18	31	32	55,2	5	8,6	3	5,2	0	0	58	100
8	22	37,9	27	46,6	9	15,5	0	0	0	0	58	100
9	26	44,8	16	27,6	13	22,4	3	5,2	0	0	58	100
10	12	20,7	31	53,4	14	24,1	1	1,7	0	0	58	100

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden gaji yang saya terima seimbang dengan pekerjaan yang saya lakukan setiap bulan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 43,1%.
- 2) Jawaban responden bonus yang diterima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41, %.
- 3) Jawaban responden atasan membantu pegawai yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,4%.
- 4) Jawaban responden saya merasa senang bekerja dengan atasan dan rekan kerja yang memberikan dukungan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,4%.
- 5) Jawaban responden kondisi ruangan kerja mempengaruhi pegawai dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,8%.
- 6) Jawaban responden fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,2%.
- 7) Jawaban responden pihak instansi memberikan kenaikan jabatan kepada para pegawai yang berprestasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,2%.
- 8) Jawaban responden pihak instansi memberikan promosi kepada pawai yang berprestasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,6%.

- 9) Jawaban responden atasan memberikan apresiasi kepada pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,8%.
- 10) Jawaban responden atasan berusaha mendorong semangat para pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,4%.

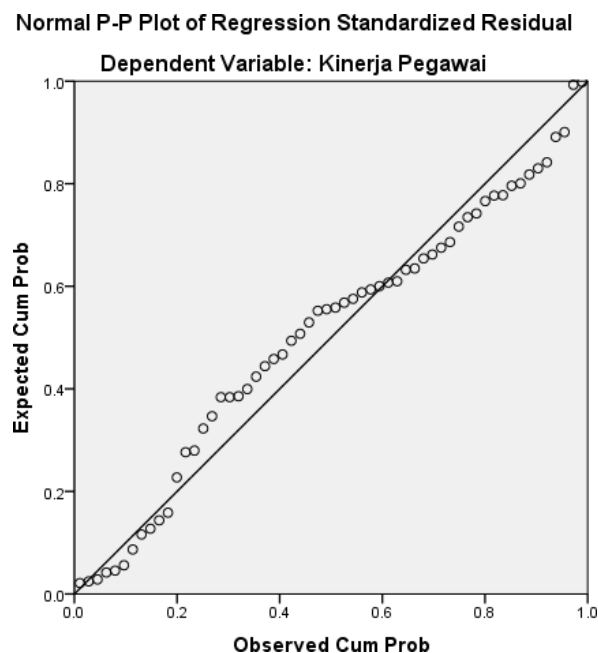
#### **4.1.4 Model Regresi**

##### **4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

##### **1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :



**Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.935	1.069
	Motivasi Kerja	.935	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1,069 dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 1,069. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,935 dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 0,935. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

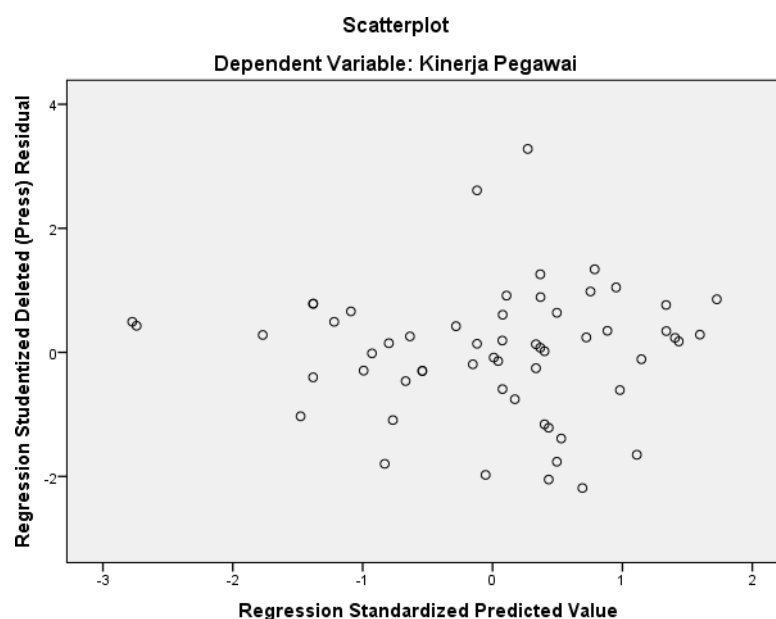
### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

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

b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.1.4.2 Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.307	3.608		1.748	.086
	Kepemimpinan	.143	.062	.160	2.306	.025
	Motivasi Kerja	1.009	.086	.814	11.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 6.307
- 2) Kepemimpinan = 0,143
- 3) Motivasi kerja = 1,009

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6.307 + 0,143 + 1,009$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 6.307 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan akan meningkat sebesar 6.307.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,143 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,143 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 1,009 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja

pegawai sebesar 1,009 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### 4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai  $t_{hitung}$   
 r = Koefisien Korelasi  
 n = Jumlah Sampel  
 k = Variabel independen

Bentuk pengujian

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.307	3.608		1.748	.086
	Kepemimpinan	.143	.062	.160	2.306	.025
	Motivasi Kerja	1.009	.086	.814	11.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

#### a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 2,306 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $58-2=56$ ), di peroleh t tabel 2,003. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung  $2,306 >$  t tabel 2,003. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,025 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,025 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

## b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi kerja sebesar 11.761 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k$  ( $58-2= 56$ ), di peroleh t tabel 2,003. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung  $11.761 >$  t tabel 2,003. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  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  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

**Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129.373	2	564.686	84.190	.000 <sup>b</sup>
	Residual	368.903	55	6.707		
	Total	1498.276	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan						

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 84.190, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 84.190 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $58 - 2 - 1 = 55$ ), di peroleh F tabel 3,16. Jika F hitung  $>$  F tabel maka didapat pengaruh yang antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung  $84.190 >$  F tabel 3,16. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

#### **4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana

kontribusi atau persentase kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.745	2.58985
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)**

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,868 atau 86,8 yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,754 yang berarti 75,4% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 24,6% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,58985 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.



## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. diperoleh  $t_{hitung} 2,306 > t_{tabel} 2,003$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Kepimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Khair, 2020). Kepemimpinan merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan membuat suatu instansi maupun organisasi sulit untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini seorang pegawai membutuhkan sosok seorang pemimpin yang bisa mendorong pekerjaan mereka sehingga kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Bahagia et al., 2018), (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. diperoleh  $t_{hitung} 11,761 > t_{tabel}$

2,003 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih giat dalam mencapai tujuan. (Martoyo, 2000) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut (Kariyamin et al., 2020), (Hendra, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), dan (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), mengatakan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 84.190 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari kegiatan di suatu organisasi atau instansi, dalam kegiatan suatu perusahaan atau instansi juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena dengan semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Batubara, 2020). Dengan adanya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja para pegawai, salah satunya dengan cara memberikan motivasi kepada setiap pegawai. Motivasi adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk melakukan tindakan mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. (Puspita & Widodo, 2020). Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja dengan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan maupun instansi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Andayani, 2018), (Putra, 2020), (Firmayanti, 2022), dan (Abdillah et al., 2021) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
3. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik bagi timnya. Mereka harus menunjukkan integritas, etika kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan. Dengan menjadi contoh yang baik, pemimpin akan mengilhami anggota tim untuk mengikuti jejaknya dan menjaga standar tinggi dalam pekerjaan mereka.
2. Melakukan penilaian ulang terhadap sistem penilaian prestasi kerja untuk memastikan bahwa kriteria yang digunakan adil dan relevan dan memberikan

pelatihan dan pengembangan kepada pegawai yang perlu meningkatkan keterampilan mereka serta mengakui dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang mencapai prestasi tinggi untuk memotivasi yang lain.

3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya kepemimpinan dan motivasi kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai masyarakat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 58 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aisyah Rahadi Firmayanti, D. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 3295–3299.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Imelda. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*.
- Azhar, E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivita*. PT. Bumi Aksara.
- 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/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jufrizen, J. (2017b). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manjaemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- 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.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kartono, K. (2107). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Ke-1)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPFPE.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41.
- Putra, A. A. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU* *Alan*. 7(2), 218–232.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputra, D. G., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2021). pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Togams Semesta Abadi Kota Malang. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, Vol 12, No(8), 1689–1699.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Saydam, G. (2000). *manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)* (kedua). Jakarta : Djambatan.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan (Kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *SiNTESa*, 366–379.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.



- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan (Pertama)*. Holistica
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121.
- Timotius, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Wahyu Abdillah, U., Hazmanan Khair, P., & Muiz Fauzi, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *10*(1), 6.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2018). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN WAWANCARA

### Pedoman Wawancara Terhadap Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

Dalam usulan penelitian ini peneliti mengemukakan wawancara secara garis besar yang akan dikembangkan secara lebih mendalam pada saat wawancara dilakukan terhadap informan sehingga diharapkan perolehan informasi yang lengkap, aktual dan akurat.

Adapun beberapa pedoman pertanyaan dalam wawancara itu adalah sebagai berikut :

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Seperti apa bentuk kedisiplinan yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?	Kedisiplinan yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yaitu yang sesuai dengan apa yang telah dibentuk dalam peraturan instansi. Seperti absensi para pegawai, tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.
2.	Apakah para pegawai disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya, seperti menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya?	Para pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, akan tetapi ada beberapa keadaan yang membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada tepat waktu, seperti ada permasalahan dalam pekerjaan tersebut dan sebagainya.
3.	Apakah para pegawai datang tepat pada waktu yang telah ditentukan ?	Para pegawai tidak selamanya datang tepat waktu yang telah ditentukan. Dikarenakan adanya beberapa faktor yang membuat para pegawai datang terlambat seperti keadaan macet, dan sebagainya.
4.	Apa motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai?	Pimpinan mampu menerapkan cara komunikasi yang efektif dan memberikan apresiasi atas prestasi yang telah dicapai

		pada para pegawai.
5.	Dengan adanya motivasi yang diberikan , apakah para pegawai merasa termotivasi sehingga memberikan kinerja yang baik?	Dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan tentunya para pegawai akan memberikan kinerja yang baik. Akan tetapi tidak selamanya para pegawai menerima motivasi tersebut dari pimpinan sehingga kinerjapun sedikit menurun.
6.	Apakah setiap pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dan sesama pegawai ?	Menurut saya yang terlihat dilapangan para pegawai memiliki hubungan yang cukup baik kepada pimpinan maupun rekan kerja, akan tetapi masih ada beberapa hal yang mungkin membuat hubungan para pegawai dengan pimpinan maupun rekan kerja kurang baik.
7.	Apakah pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya?	Tidak selamanya para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Medan, 5 September 2023



Muhammad Suratno

NIP 19751110 200801 1 001

## KUESIONER PENELITIAN

### “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan”

Dalam rangka penelitian pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini untuk mengisi kuesioner yang terlampir dengan harapan menjawab dengan sesuai yang dirasakan dan dilakukan. Informasi ini, saya akan menjaga kerahasiaan data yang responden berikan. Hal ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dipublikaasikan.

Atas bantuan dan perhatian Bapak/bu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih

#### Identitas Responden

No :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Golongan Responden :

Disusun Oleh:

Mahasiswa

Diketahui Oleh:

Dosen Pembimbing

# UMSU

Wiwin Rafianti

Rahmad Bahagia, SE., M.S

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## Kepemimpinan (X1)

Petunjuk: Berilah tanda centang (√) pada kolom yang paling sesuai dengan respon anda.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Kemampuan Mengambil Keputusan</b>						
1	Pimpinan selalu melibatkan saya dalam partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan.					
2	Jika ada permasalahan, pimpinan bersedia membantu dan memberikan solusi.					
<b>Kemampuan Memotivasi</b>						
3	Pimpinan selalu berusaha mendorong para pegawai untuk meningkatkan kemampuan para pegawai.					
4	Pimpinan menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja yang baik.					
<b>Kemampuan Komunikasi</b>						
5	Pimpinan mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahan.					
6	Pimpinan mampu menggerakkan para pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik.					
<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>						
7	Pimpinan selalu memberikan arahan pada tugas yang bersifat kompleks.					
8	Pegawai mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
9	Pimpinan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan pegawainya.					
<b>Kemampuan Mengendalikan Emosi</b>						
10	Pimpinan menghargai pendapat para pegawai, walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya.					



## Motivasi (X2)

Petunjuk: Berilah tanda centang (√) pada kolom yang paling sesuai dengan respon anda.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Balas jasa</b>						
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan pekerjaan yang saya lakukan setiap bulan.					
2	Bonus yang diterima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.					
<b>Kondisi kerja</b>						
3	Atasan membantu pegawai yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya merasa senang bekerja dengan atasan dan rekan kerja yang memberikan dukungan kepada saya.					
<b>Fasilitas kerja</b>						
5	Kondisi ruangan kerja mempengaruhi pegawai dalam bekerja.					
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
<b>Prestasi kerja</b>						
7	Pihak instansi memberikan kenaikan jabatan kepada para pegawai yang berprestasi.					
8	Pihak instansi memberikan promosi kepada pegawai yang berprestasi.					
<b>Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri</b>						
9	Atasan memberikan apresiasi kepada pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan baik.					
10	Atasan berusaha mendorong semangat para pegawai.					

## KINERJA PEGAWAI (Y)

Petunjuk: Berilah tanda centang (√) pada kolom yang paling sesuai dengan respon anda.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Kualitas</b>						
1	Saya selalu cermat dalam melakukan suatu pekerjaan.					
2	Saya dapat melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan akurat.					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh kantor.					
4	Saya dapat mengatasi permasalahan dalam suatu pekerjaan.					
<b>Waktu</b>						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya pada waktu yang telah ditetapkan.					
6	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan tanpa menunda-nunda.					
<b>Pengawasan</b>						
7	Adanya pengawasan dari atasan bagi para pegawai.					
8	Saya taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan.					
<b>Hubungan antara pegawai</b>						
9	Saya dapat saling mengisi dengan pegawai lain apabila ada pekerjaan yang belum dapat dikerjakan.					
10	Atasan dapat membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					

KEPEMIMPINAN											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
3	5	3	5	1	3	3	5	5	5	5	40
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	35
5	5	3	3	4	5	3	2	2	2	2	31
6	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
7	4	5	4	4	5	4	2	2	2	2	34
8	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	43
9	4	1	2	4	3	2	3	3	5	3	30
10	2	3	1	4	2	2	3	3	3	5	28
11	5	3	5	1	3	3	5	5	5	5	40
12	2	3	2	3	4	5	4	4	5	4	36
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
14	1	5	5	5	3	3	4	4	4	4	38
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
17	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	33
18	4	4	5	3	1	2	4	4	4	4	35
19	4	5	5	1	3	2	3	3	3	3	32
20	4	5	3	5	4	5	3	3	3	3	38
21	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	29
22	4	5	4	4	5	4	1	3	1	3	34
23	4	3	2	4	5	5	2	5	2	5	37
24	4	1	2	4	3	2	2	4	2	4	28
25	2	3	1	4	2	2	4	4	4	4	30
26	5	3	5	1	3	3	3	3	3	3	32
27	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	43
28	4	1	2	4	3	2	3	4	3	4	30
29	2	3	1	4	2	2	3	5	3	5	30
30	5	3	5	1	3	3	5	5	5	5	40
31	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	35
32	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	44
33	1	5	5	5	3	3	4	4	4	4	38
34	5	3	3	4	4	4	4	2	4	2	35
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
36	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	31
37	2	3	1	4	2	2	2	4	2	4	26
38	5	3	5	1	3	3	3	4	3	4	34
39	2	3	2	3	4	5	3	4	3	4	33
40	3	2	3	5	4	4	1	3	1	3	29
41	4	5	3	3	3	2	1	4	1	4	30
42	5	5	1	3	4	5	2	3	2	3	33
43	2	3	1	4	2	2	2	3	2	3	24
44	5	3	5	1	3	3	4	3	4	3	34



45	2	3	2	3	4	5	3	4	3	4	33
46	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	39
47	3	5	3	5	4	5	2	4	2	4	37
48	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	45
49	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
50	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	44
51	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	39
52	2	3	5	4	2	5	4	3	4	3	35
53	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	39
54	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	40
55	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41
56	2	3	5	4	2	5	4	5	4	5	39
57	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	41
58	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	42

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	44
2	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	45
3	5	3	5	1	3	3	4	5	3	5	37
4	2	3	2	3	4	5	3	5	4	3	34
5	5	3	3	4	5	3	4	5	2	3	37
6	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42
7	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	42
8	4	3	2	4	5	5	4	5	3	4	39
9	4	1	2	4	3	2	4	4	5	4	33
10	2	3	1	4	2	2	4	4	4	3	29
11	5	3	5	1	3	3	4	5	3	5	37
12	2	3	2	3	4	5	5	4	4	5	37
13	3	5	3	5	5	5	4	4	5	3	42
14	1	5	5	5	3	3	3	5	5	5	40
15	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	39
16	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	43
17	4	3	2	3	3	2	5	4	5	4	35
18	4	4	5	3	1	2	5	3	4	5	36
19	4	5	5	1	3	2	4	4	5	4	37
20	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	42
21	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	44
22	2	3	1	4	2	2	4	4	4	2	28
23	5	3	5	1	3	3	4	4	3	4	35
24	2	3	2	3	4	5	3	4	4	5	35
25	3	2	3	5	4	4	4	5	4	4	38
26	5	2	3	3	2	3	5	4	3	4	34
27	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	2	3	5	4	42

30	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
31	5	1	4	3	1	4	4	5	3	4	34
32	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	41
33	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	39
34	3	5	2	5	5	4	4	5	5	4	42
35	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
36	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	41
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	42
39	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	42
40	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
41	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	45
42	1	5	3	3	5	5	5	3	3	3	36
43	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	42
44	3	5	4	2	5	5	5	4	2	5	40
45	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	42
46	5	4	1	5	4	5	4	4	5	3	40
47	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	40
48	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	43
49	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	42
50	3	5	5	3	5	4	5	4	3	4	41
51	5	3	5	5	3	3	4	5	5	3	41
52	5	5	4	2	5	5	5	5	2	4	42
53	5	4	5	4	4	5	2	3	4	5	41
54	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	36
55	5	1	5	5	1	4	4	5	5	3	38
56	5	3	2	5	5	3	4	5	3	4	39
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
58	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	44

KINERJA PEGAWAI											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
3	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	35
5	5	3	3	4	5	3	2	2	2	2	31
6	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
7	4	5	4	4	5	4	2	4	2	4	38
8	4	3	2	4	5	5	5	3	5	3	39
9	4	1	2	4	3	2	3	5	3	5	32
10	2	3	1	4	2	2	3	4	3	4	28
11	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
12	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	35
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
14	1	5	5	5	3	3	4	5	4	5	40

15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	4	5	35
18	4	4	5	3	1	2	4	4	4	4	35
19	4	5	5	1	3	2	3	5	3	5	36
20	4	5	3	5	4	5	3	3	3	3	38
21	4	5	5	5	5	5	1	3	1	3	37
22	2	3	1	4	2	2	3	4	3	4	28
23	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
24	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	35
25	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	37
26	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	30
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
28	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	1	4	3	1	4	4	3	4	3	32
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
34	3	5	2	5	5	4	2	5	2	5	38
35	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
36	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	38
37	2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	41
39	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	41
40	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	44
41	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	46
42	1	5	3	3	5	5	3	3	3	3	34
43	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	41
44	3	5	4	2	5	5	3	2	3	2	34
45	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	44
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	39
48	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	42
49	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	43
50	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	37
51	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	40
52	5	5	4	2	5	5	3	2	3	2	36
53	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	41
54	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	33
55	5	1	5	5	1	4	4	5	4	5	39
56	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
57	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
58	3	5	3	5	5	5	2	5	2	5	40

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	39.1724	5.12694	58
Kepemimpinan	36.5172	5.70700	58
Motivasi Kerja	39.8793	4.13406	58

Correlations				
		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.367	.854
	Kepemimpinan	.367	1.000	.255
	Motivasi Kerja	.854	.255	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.002	.000
	Kepemimpinan	.002	.	.027
	Motivasi Kerja	.000	.027	.
N	Kinerja Pegawai	58	58	58
	Kepemimpinan	58	58	58
	Motivasi Kerja	58	58	58

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.745	2.58985	.754	84.190	2	55	.000	2.069
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129.373	2	564.686	84.190	.000 <sup>b</sup>
	Residual	368.903	55	6.707		
	Total	1498.276	57			

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.307	3.608		1.748	.086	13.538	.925					
	Kepemimpinan	.143	.062	.160	2.306	.025	.019	.268	.367	.297	.154	.935	1.069
	Motivasi Kerja	1.009	.086	.814	11.761	.000	.837	1.181	.854	.846	.787	.935	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

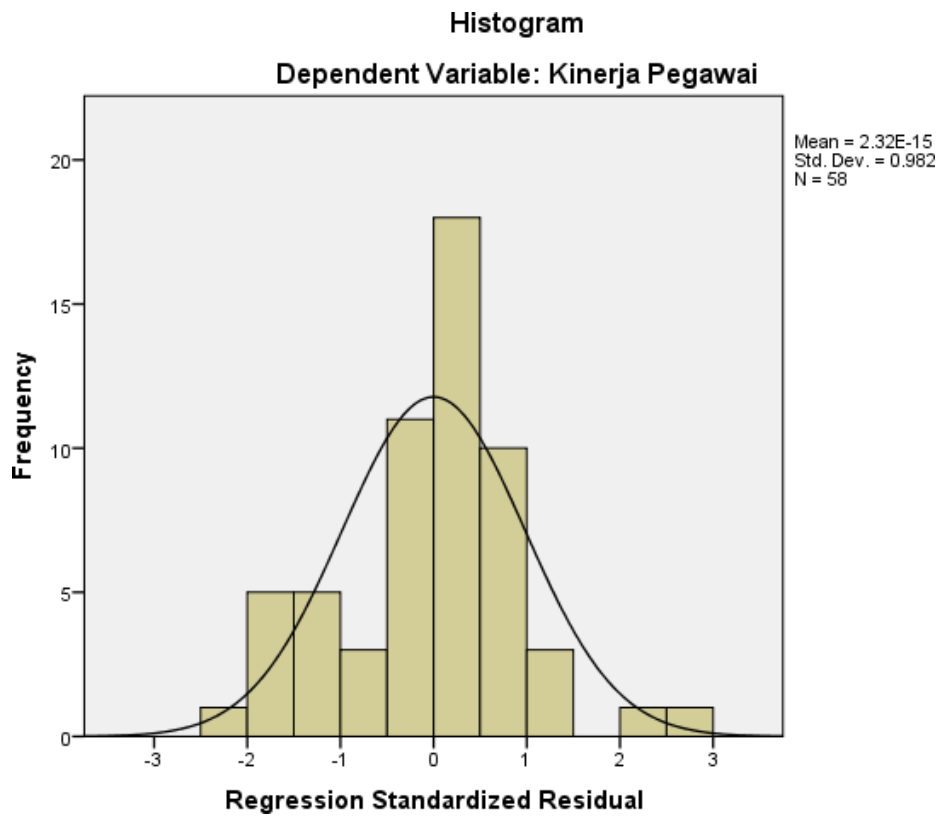
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Motivasi Kerja
1	1	2.980	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	14.184	.08	.98	.14
	3	.005	23.963	.92	.01	.86

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

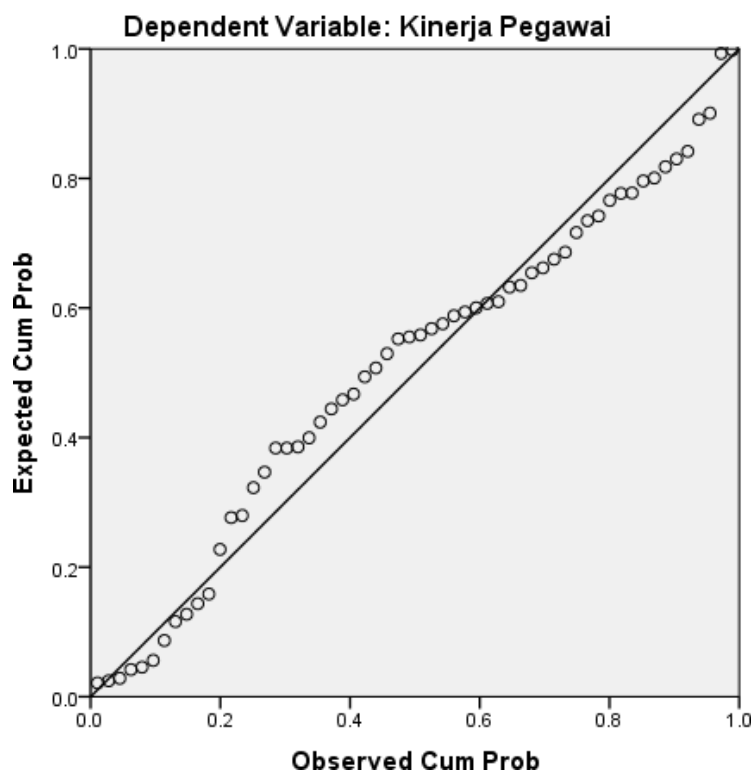
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.8232	46.8576	39.1724	4.45124	58
Std. Predicted Value	-2.774	1.727	.000	1.000	58
Standard Error of Predicted Value	.341	1.048	.565	.168	58
Adjusted Predicted Value	26.5929	46.6968	39.1510	4.45971	58
Residual	-5.25364	7.62142	.00000	2.54401	58
Std. Residual	-2.029	2.943	.000	.982	58
Stud. Residual	-2.116	3.023	.004	1.006	58
Deleted Residual	-5.71660	8.04156	.02143	2.66755	58
Stud. Deleted Residual	-2.188	3.280	.005	1.035	58
Mahal. Distance	.007	8.348	1.966	1.872	58
Cook's Distance	.000	.168	.016	.029	58
Centered Leverage Value	.000	.146	.034	.033	58

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



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





	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.381	.007		.000	.356	.736	.364	.417	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X6	Pearson Correlation	.000	.311*	.093	.310*	.667**	1	.224	.110	.206	.053	.594**
	Sig. (2-tailed)	.999	.017	.488	.018	.000		.091	.412	.122	.695	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X7	Pearson Correlation	.107	.055	.295*	-.043	.123	.224	1	.485**	.965**	.463**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.423	.682	.025	.746	.356	.091		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X8	Pearson Correlation	-.154	-.111	-.011	-.111	-.045	.110	.485**	1	.452**	.957**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.247	.409	.935	.407	.736	.412	.000		.000	.000	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X9	Pearson Correlation	.093	-.008	.257	-.041	.121	.206	.965**	.452**	1	.429**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.485	.951	.051	.758	.364	.122	.000	.000		.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X10	Pearson Correlation	-.208	-.133	-.076	-.102	-.109	.053	.463**	.957**	.429**	1	.372**
	Sig. (2-tailed)	.117	.321	.570	.448	.417	.695	.000	.000	.001		.004
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.315*	.481**	.527**	.271*	.604**	.594**	.722**	.435**	.683**	.372**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.040	.000	.000	.000	.001	.000	.004	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.664	10





X10	Pearson Correlation	.021	.093	.274*	-.273*	-.003	.081	-.079	-.038	-.039	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.874	.487	.037	.038	.983	.544	.556	.776	.770		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.328*	.654**	.547**	.486**	.671**	.441**	.565**	.557**	.348**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.007	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.620	10

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	-.120	.397**	.000	-.014	-.072	.198	-.014	.198	-.014	.338**
	Sig. (2-tailed)		.368	.002	.997	.919	.590	.136	.918	.136	.918	.010
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y2	Pearson Correlation	-.120	1	.251	.213	.727**	.161	-.159	.182	-.159	.182	.520**
	Sig. (2-tailed)	.368		.057	.108	.000	.227	.234	.171	.234	.171	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y3	Pearson Correlation	.397**	.251	1	-.078	.053	.042	.147	-.002	.147	-.002	.439**
	Sig. (2-tailed)	.002	.057		.563	.691	.752	.270	.987	.270	.987	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	.000	.213	-.078	1	.301*	.191	-.076	.593**	-.076	.593**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.997	.108	.563		.022	.150	.571	.000	.571	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y5	Pearson Correlation	-.014	.727**	.053	.301*	1	.386**	-.082	.071	-.082	.071	.551**
	Sig. (2-tailed)	.919	.000	.691	.022		.003	.543	.594	.543	.594	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y6	Pearson Correlation	-.072	.161	.042	.191	.386**	1	.050	-.129	.050	-.129	.343**

	Sig. (2-tailed)	.590	.227	.752	.150	.003		.710	.334	.710	.334	.008
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y7	Pearson Correlation	.198	-.159	.147	-.076	-.082	.050	1	.204	1.000**	.204	.444**
	Sig. (2-tailed)	.136	.234	.270	.571	.543	.710		.124	.000	.124	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y8	Pearson Correlation	-.014	.182	-.002	.593**	.071	-.129	.204	1	.204	1.000**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.918	.171	.987	.000	.594	.334	.124		.124	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y9	Pearson Correlation	.198	-.159	.147	-.076	-.082	.050	1.000**	.204	1	.204	.444**
	Sig. (2-tailed)	.136	.234	.270	.571	.543	.710	.000	.124		.124	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y10	Pearson Correlation	-.014	.182	-.002	.593**	.071	-.129	.204	1.000**	.204	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.918	.171	.987	.000	.594	.334	.124	.000	.124		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.338**	.520**	.439**	.559**	.551**	.343**	.444**	.600**	.444**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	10

KINERJA PEGAWAI											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Tidak setuju	6	10.3	10.3	13.8
	Kurang setuju	8	13.8	13.8	27.6
	Setuju	17	29.3	29.3	56.9

	Sangat setuju	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak setuju	2	3.4	3.4	8.6
	Kurang setuju	19	32.8	32.8	41.4
	Setuju	10	17.2	17.2	58.6
	Sangat setuju	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak setuju	7	12.1	12.1	17.2
	Kurang setuju	11	19.0	19.0	36.2
	Setuju	15	25.9	25.9	62.1
	Sangat setuju	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Tidak setuju	2	3.4	3.4	10.3
	Kurang setuju	11	19.0	19.0	29.3
	Setuju	16	27.6	27.6	56.9
	Sangat setuju	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak setuju	3	5.2	5.2	10.3
	Kurang setuju	14	24.1	24.1	34.5
	Setuju	12	20.7	20.7	55.2
	Sangat setuju	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak setuju	6	10.3	10.3	12.1
	Kurang setuju	11	19.0	19.0	31.0
	Setuju	18	31.0	31.0	62.1
	Sangat setuju	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak setuju	4	6.9	6.9	8.6
	Kurang setuju	17	29.3	29.3	37.9
	Setuju	26	44.8	44.8	82.8
	Sangat setuju	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Kurang setuju	12	20.7	20.7	25.9
	Setuju	16	27.6	27.6	53.4
	Sangat setuju	27	46.6	46.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak setuju	4	6.9	6.9	8.6
	Kurang setuju	17	29.3	29.3	37.9
	Setuju	26	44.8	44.8	82.8
	Sangat setuju	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>Y10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Kurang setuju	12	20.7	20.7	25.9
	Setuju	16	27.6	27.6	53.4
	Sangat setuju	27	46.6	46.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>KEPEMIMPINAN</b>											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Tidak setuju	12	20.7	20.7	24.1
	Kurang setuju	4	6.9	6.9	31.0
	Setuju	23	39.7	39.7	70.7
	Sangat setuju	17	29.3	29.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak setuju	1	1.7	1.7	6.9
	Kurang setuju	27	46.6	46.6	53.4
	Setuju	9	15.5	15.5	69.0
	Sangat setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Tidak setuju	13	22.4	22.4	32.8
	Kurang setuju	11	19.0	19.0	51.7
	Setuju	7	12.1	12.1	63.8

	Sangat setuju	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Kurang setuju	10	17.2	17.2	29.3
	Setuju	25	43.1	43.1	72.4
	Sangat setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak setuju	7	12.1	12.1	13.8
	Kurang setuju	15	25.9	25.9	39.7
	Setuju	20	34.5	34.5	74.1
	Sangat setuju	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	13	22.4	22.4	22.4
	Kurang setuju	12	20.7	20.7	43.1
	Setuju	12	20.7	20.7	63.8
	Sangat setuju	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Tidak setuju	8	13.8	13.8	20.7
	Kurang setuju	12	20.7	20.7	41.4
	Setuju	23	39.7	39.7	81.0
	Sangat setuju	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak setuju	3	5.2	5.2	6.9
	Kurang setuju	17	29.3	29.3	36.2
	Setuju	26	44.8	44.8	81.0
	Sangat setuju	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Tidak setuju	8	13.8	13.8	20.7
	Kurang setuju	11	19.0	19.0	39.7
	Setuju	21	36.2	36.2	75.9
	Sangat setuju	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak setuju	3	5.2	5.2	6.9
	Kurang setuju	16	27.6	27.6	34.5
	Setuju	26	44.8	44.8	79.3
	Sangat setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>MOTIVASI KERJA</b>											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Tidak setuju	6	10.3	10.3	13.8
	Kurang setuju	7	12.1	12.1	25.9
	Setuju	18	31.0	31.0	56.9
	Sangat setuju	25	43.1	43.1	100.0



	Total	58	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak setuju	2	3.4	3.4	8.6
	Kurang setuju	19	32.8	32.8	41.4
	Setuju	10	17.2	17.2	58.6
	Sangat setuju	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak setuju	8	13.8	13.8	19.0
	Kurang setuju	10	17.2	17.2	36.2
	Setuju	13	22.4	22.4	58.6
	Sangat setuju	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Tidak setuju	2	3.4	3.4	10.3
	Kurang setuju	11	19.0	19.0	29.3
	Setuju	17	29.3	29.3	58.6
	Sangat setuju	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak setuju	3	5.2	5.2	10.3
	Kurang setuju	13	22.4	22.4	32.8
	Setuju	13	22.4	22.4	55.2
	Sangat setuju	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak setuju	6	10.3	10.3	12.1
	Kurang setuju	12	20.7	20.7	32.8
	Setuju	18	31.0	31.0	63.8
	Sangat setuju	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Kurang setuju	5	8.6	8.6	13.8
	Setuju	32	55.2	55.2	69.0
	Sangat setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	15.5	15.5	15.5
	Setuju	27	46.6	46.6	62.1
	Sangat setuju	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Kurang setuju	13	22.4	22.4	27.6
	Setuju	16	27.6	27.6	55.2
	Sangat setuju	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang setuju	14	24.1	24.1	25.9
	Setuju	31	53.4	53.4	79.3
	Sangat setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	39	67,2%
2	Perempuan	19	32,8%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

No	Golongan	Jumlah	Presentase
1	I/c	1	1,7%
2	II/d	3	5,2%
3	III/a	5	8,6%
4	III/b	12	20,7%
5	III/c	19	32,8%
6	III/d	13	22,4%
7	IV/a	4	6,9%
8	IV/b	1	1,7%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Strata 2 (S2)	6	10,3%
2	Strata 1 (S1)	37	63,8%
3	Diploma	2	3,4%
4	SMA/SMK	13	22,4%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>