

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**



Oleh :

**NAMA : ZULFAHMI
NPM : 1305160294
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 7**

ABSTRAK

ZULFAHMI, NPM : 1305160294. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, tahun 2017.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan pegawai dan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dengan melalui orang-orang yang ada didalam organisasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus mengkoordinir bawahan untuk bekerja sama untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah kuesioner (angket) yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa angket penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawab berkaitan dengan topik penelitian, sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial maupun simultan dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Selain itu besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,767 atau 76,7 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerahnya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak keasalahan dan kekurangan, karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi kesempurnaannya skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.”**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, dan seluruh masyarakat.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Hj. Dewi Andriani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Buat semua teman yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, semoga sukses selalu dan terima kasih atas kebersamaan selama ini yang menjadi bagian dari proses kehidupan yang tidak akan terlupa

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, Oktober 2017
Penulis

ZULFAHMI
1305160294

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
c. Arti Penting Kinerja	9
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2. Kepemimpinan.....	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	14
c. Tipe Kepemimpinan	16

d. Indikator Kepemimpinan.....	18
3. Motivasi.....	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Faktor faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
c. Variabel Motivasi	23
d. Indikator Motivasi	24
B. Kerangka Konseptual.....	27
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	27
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	28
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja.....	29
C. Hipotesis	30

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	38

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
1. Karakteristik Penelitian.....	44
2. Analisa Variabel Bebas – X ₁ (Kepemimpinan).....	46
3. Analisa Variabel Bebas – X ₂ (Motivasi Kerja).....	48

4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kinerja Aparatur Sipil Negara).	51
B. Pembahasan.....	53
1. Validitas dan Reliabilitas.....	53
2. Pengujian Asumsi Klasik	57
3. Pengujian Regresi Berganda.....	61
4. Pengujian Determinasi (R^2).....	63
5. Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y.....	64
6. Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y.....	65

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Indikator Kepemimpinan (X_1).....	32
Tabel 3.2 : Indikator Motivasi (X_2).....	33
Tabel 3.3 : Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	33
Tabel 3.4 : Jumlah Sampel Penelitian.....	35
Tabel 3.5 : Tabel Skala Pengukuran Likert.....	36
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Usia	45
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Lama Bekerja	46
Tabel 4.5 : Skor Angket Responden Untuk Variabel Kepemimpinan.....	47
Tabel 4.6 : Skor Angket Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4.7 : Skor Angket Responden Untuk Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara.....	51
Tabel 4.8 : Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	53
Tabel 4.9 : Motivasi Kerja	54
Tabel 4.10 : Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara	55
Tabel 4.11 : Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan	56
Tabel 4.12 : Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.13 : Uji Realibilitas Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara.....	56
Tabel 4.14 : Uji Normalitas Data.....	57
Tabel 4.15 : Uji Multikolinearitas	61

Tabel 4.16 : Hasil Output Regresi Variabel X_1 , X_2 dan Y	62
Tabel 4.17 : Hasil Output Uji Determinasi Variabel X_1 , X_2 dan Y	63
Tabel 4.18 : Hasil Output Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y	64
Tabel 4.19 : Hasil Output Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	28
Gambar 2.2 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	29
Gambar 2.3 : Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	41
Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis (UJi F)	42
Gambar 4.1 : Output SPSS Normal P-Plot.....	58
Gambar 4.2 : Output SPSS Histogram	59
Gambar 4.3 : Output SPSS Scatterplot.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja (Suwatno dan Priansa, 2011, hal. 196).

Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas karyawan pada semua tingkatan. Kualitas karyawan yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerja perusahaan, sebaliknya, semakin rendah kualitas karyawan semakin rendah kinerja perusahaan.

Sementara itu kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, dimana pemimpin yang baik apabila memiliki kemampuan dalam memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan

pegawai dan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dengan melalui orang-orang yang ada didalam organisasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus mengkoordinir bawahan untuk bekerja sama untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi (Juliansyah Noor, 2013, hal 280).

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja aparatur sipil berasal dari unsur-unsur yang timbul dari aparatur sipil itu sendiri sebagai aktualisasi seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal motivasi kerja aparatur sipil berupa kesejahteraan pegawai, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan sebagainya (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, hal. 78).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara ditemukan kecenderungan penurunan kepemimpinan dimana Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada Aparatur Sipil yang melanggar peraturan yang ada, selain itu pembagian kerja yang tidak sesuai keahlian dari pimpinan, serta seringnya mengadakan jam kerja tambahan tanpa memikirkan kondisi aparatur sipil. Jadi motivasi kepemimpinan seorang atasan dapat menentukan hasil kerja bawahannya dimana dengan kepemimpinan memiliki aturan pasti akan dapat dijadikan pedoman dan pegangan serta didukung kepemimpinan yang tegas dan berani mengambil tindakan atau keputusan.

Selain itu juga didapati beberapa yang berhubungan dengan kinerja aparatur sipil adalah penulis banyak menemukan kualitas kerja sebagian aparatur sipil masih kurang memuaskan seperti masih ada hasil pekerjaan-pekerjaan yang belum optimal disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab aparatur sipil yang tertanam dalam masing-masing diri aparatur sipil sebagai tenaga kerja yang baik, dikarenakan mereka merasa tidak akan mendapatkan hukuman jika melakukan kesalahan kecil menurut pandangan pribadi mereka yang sebenarnya hal besar untuk kelangsungan perusahaan, hal ini yang menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda sehingga kualitas hasil kerja kurang memuaskan.

Adapun gejala motivasi yang terjadi di lingkungan perusahaan yaitu masih kurangnya pengarahan yang diberikan pimpinan kepada aparatur sipilnya untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan waktu, karena masih banyak Aparatur Sipil yang menunda pekerjaan karena masih kurangnya motivasi dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Selain itu, masih kurangnya pemenuhan kebutuhan non material dari perusahaan untuk aparatur sipilnya sehingga mengakibatkan kinerja aparatur sipilnya menurun. Hal ini menunjukkan kinerja Aparatur Sipil belum sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan bila dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada Aparatur Sipil yang melanggar peraturan yang ada.
2. Masih banyak Aparatur Sipil yang menunda pekerjaan karena masih kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga berpengaruh terhadap kinerja.
3. Kinerja Aparatur Sipil belum sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tetapi peneliti hanya membatasi pada masalah kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek peneliti adalah :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

- c. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan bagi penulis tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara
- c. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 196) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Dengan kinerja yang baik tentu akan menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan ataupun perusahaan. Karena apabila hal itu tercapai maka keharmonisan akan tercipta.

Menurut Robbins dalam Reza Amelia (2013, hal. 2) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Taurisa dan Ratnawati (2012, hal. 172) menyatakan :

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi sesuai yang diinginkan. Berikut pendapat menurut beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa :

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

- 1) *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge* + *Skill*.

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$
$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{situation}$$
$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Berikut penjelasan dari faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya, aparatur sipil negara memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, aparatur sipil perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang aparatur sipil dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi-kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap psikofisik, (sikap secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja).

Adapun pendapat lain menurut Mathis dan Jackson dalam Reza Amelia (2013, hal. 3) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, yang termasuk kemampuan individual adalah :
 - a). Bakat
 - b). Minat
 - c). Faktor kepribadian
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan, komponennya berupa :
 - a). Motivasi
 - b). Etika kerja
 - c). Kehadiran
 - d). Rancangan tugas
- 3) Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu :
 - a). Pelatihan dan pengembangan
 - b). Peralatan dan teknologi
 - c). Standar Kinerja
 - d). Manajemen dan rekan kerja

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan dan diantaranya yaitu tingkat keterampilan, kompetensi dan komitmen karyawan, dukungan yang diberikan oleh atasan maupun sesama karyawan, sistem pengelolaan dan penanganan konflik, sistem kerja dan fasilitas yang diberikan, lingkungan internal dan eksternal serta budaya kerja serta kebiasaan dalam aktivitas kerja perusahaan.

c. Arti Penting Kinerja

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan

standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan ada penilaian kinerja maka karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik yang bersifat positif atas hasil yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun pada kenyataannya hasil dari penilaian kinerja tersebut masih lebih banyak berupa koreksi dan kritik saja.

Selain itu penilaian kinerja menurut Kaswan (2012, hal. 211) bahwa penilaian kinerja diperlukan karena sejumlah alasan, yang diantaranya :

- 1) Mengalokasikan sumber daya dalam lingkungan yang dinamis,
- 2) Memotivasi dan menghargai karyawan,
- 3) Memberi umpan balik kepada karyawan tentang kerjanya,
- 4) Memelihara hubungan yang adil dalam kelompok,
- 5) Membina dan mengembangkan karyawan,
- 6) Mematuhi aturan kesempatan kerja yang setara.

Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja merupakan sistem yang sampai saat ini masih diperdebatkan bahkan dalam organisasi yang hirarki. Penilaian kinerja mempunyai peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 200) yaitu:

Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolok ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu *validity*, *agreement*, *realism* dan *objectivity*.

- 1) *Validity* adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud disini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.
- 2) *Agreement* berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua karyawan yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip *validity* di atas.
- 3) *Realism* berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para karyawan dan sesuai dengan kemampuan karyawan.
- 4) *Objectivity* berarti standar tersebut bersifat objektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. McClelland dalam Mangkunegara (2011, hal. 68) mengemukakan 6 karakter dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu :

Pertama, memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.

Kedua, berani mengambil resiko.

Ketiga, memiliki tujuan yang realistis.

Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikannya.

Kelima, memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dengan diketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin dicapai dengan mengupayakan kesembilan indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

Menurut Wibowo (2014, hal 86) indikator kinerja adalah :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk di capai.
- 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat di capai.
- 3) Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.

- 7) Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dikatakan tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa oleh pimpinan sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan (*leadership*) sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya dengan kata lain. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain itu menurut Juliansyah Noor (2013, hal 280) bahwa “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dengan melalui orang-orang yang ada didalam organisasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus mengkoordinir bawahan untuk bekerja sama untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi”.

Menurut Ismail Nawawi (2013, hal. 153) kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 213) menyatakan “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lian, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pemimpin, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Miftha Thoha (2013, hal. 33) faktor faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

- 1) Kecerdasan, bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi di dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, seorang pemimpin yang berhasil akan mau mengakui kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Gitosudarmo yang dikutip oleh Suntoyo (2013, hal. 35) bahwa variabel-variabel yang membentuk kepemimpinan meliputi :

- 1) Cara berkomunikasi
- 2) Pemberian Motivasi
- 3) Kemampuan memimpin
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Kekuasaan yang positif

Berikut penjelasan dari variabel-variabel yang membentuk kepemimpinan yaitu :

1) Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi harus mampu memberi informasi yang jelas atas setiap perintah yang diberikannya dan untuk itu pemimpin harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang lancar dan baik.

2) Pemberian Motivasi

Selain dengan berkomunikasi yang baik dan lancar, tentunya juga sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi atau dorongan terhadap bawahannya.

3) Kemampuan memimpin.

Bakat yang dimiliki seseorang untuk mempunyai kemauan dalam memimpin adalah berbeda-beda karena tidak semua orang mampu untuk memimpin.

4) Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku diperusahaan serta keputusan tersebut mampu untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja lebih baik lagi guna perbaikan kinerja karyawan.

5) Kekuasaan yang positif

Dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda seorang pemimpin harus mampu memberikan rasa nyaman (aman) bagi karyawannya dalam menjalankan organisasi atau perusahaannya.

c. Tipe Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki tipe-tipe kepemimpinan yang berbeda. Adapun tipe kepemimpinan yang disampaikan oleh Kartiani Kartono (2011, hal. 80) adalah sebagai berikut:

1. Tipe Karismatis
2. Tipe Parnalistic
3. Tipe Militerilistic
4. Tipe Otokratis
5. Tipe Laissez Faire
6. Tipe Administrative atau Eksekutif
7. Tipe Administrative atau Eksekutif
8. Tipe Demokratis

Berikut penjelasannya.

1) Tipe Karismatis

Tipe pemimpin ini memiliki kekuatan, energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikat yang besar jumlahnya dan pegawai yang sangat dipercaya.

2) Tipe Parnalistic

Tipe pemimpin ini memiliki jiwa kebabakan dengan sifat-sifat seperti menganggap bawahannya anak sendiri, memiliki sikap yang terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan selalu bersikap ingin menang sendiri.

3) Tipe Militerilistis

Tipe pemimpin ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter, dimana memiliki sifat-sifat ingin menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya, tidak menghendaki saran dari bawahan, menuntut agar adanya disiplin keras, kaku dan komunikasi yang hanya berlangsung searah saja.

4) Tipe Otokratis

Tipe pemimpin ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi, dimana setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

5) Tipe Laissez Faire

Tipe pemimpin ini merupakan sang pemimpin praktis dengan tidak memimpin namun dia membiarkan kelompoknya dari setiap orang berbuat semua sendiri. Pemimpin tidak berpatisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya.

6) Tipe Populistik

Tipe pemimpin ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, juga mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan.

7) Tipe Administrative atau Eksekutif

Tipe kepemimpinan ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif.

8) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Keith Davis dalam T. Hani Handoko (2009, hal. 297) mengikhtisarkan 4 (empat) ciri / sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial
- 3) Lingkungan kerja diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Selain itu menurut Kartono (2008, hal. 34) bahwa indikator kepemimpinan yaitu :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Sedangkan indikator kepemimpinan menurut Edwin Ghiselli dalam T. Hani Handoko (2009, hal. 297) diantaranya :

- 1) Kemampuan.
- 2) Kebutuhan.
- 3) Kecerdasan.
- 4) Ketegasan (*desivensess*) atau kemampuan.
- 5) Kepercayaan diri.
- 6) Inisiatif.

Berikut penjelasannya.

- 1) Kemampuan, dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan, akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan , mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

- 4) Ketegasan (*desivensess*) atau kemampuan, untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara baru dan inovasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “*movere*” yang berarti “Dorongan atau Daya Penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Iman dan Siswandi (2009, hal. 117) menyatakan bahwa “Di dalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka”.

Menurut M Manullang (2009, hal. 147) menyatakan bahwa “Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang dan mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada

pegawai haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan”.

Menurut Sutrisno (2009, hal 110) mengemukakan bahwa” motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012, hal 11) juga menjelaskan bahwa, motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan. Motivasi menjadi aspek penting dalam memompa semangat para bawahan untuk setia pada ketentuan kerja yang telah di sepakati bersama. Menjadi alasan untuk terus melakukan pekerjaan tanpa ada keluhan yang menjadi penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 116) faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas 2 faktor yaitu:

- 1) Faktor intern
- 2) Faktor ekstern

Berikut ini penjelasan dari kedua faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut:

1) Faktor intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini kita banyak alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji juga.

2) Faktor ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada di sekitar aparatur sipil yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para aparatur sipil bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para aparatur sipil, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukannya dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan

kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang flexibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Variabel Motivasi

Variabel motivasi menurut Suntoyo (2013, hal. 35) meliputi :

1. Cara berkomunikasi
2. Pemberian Motivasi
3. Kemampuan memimpin
4. Pengambilan keputusan
5. Kekuasaan yang positif

Berikut penjelasannya.

1) Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberi informasi yang jelas atas setiap perintah yang diberikannya dan untuk itu pemimpin harus mampu berkomunikasi atau memiliki kemampuan berkomunikasi yang lancar dan baik.

2) Pemberian Motivasi

Selain dengan berkomunikasi yang baik dan lancar, tentunya juga sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi atau dorongan terhadap bawahannya.

3) Kemampuan memimpin.

Bakat yang dimiliki seseorang untuk mempunyai kemauan dalam memimpin adalah berbeda-beda karena tidak semua orang mampu untuk memimpin.

4) Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku diperusahaan serta keputusan tersebut mampu untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja lebih baik lagi guna perbaikan kinerja karyawan.

5) Kekuasaan yang positif

Dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda seorang pemimpin harus mampu memberikan rasa nyaman (aman) bagi karyawannya dalam menjalankan organisasi atau perusahaannya.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras, pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat dan cita-cita, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

- 4) Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 5) Ketekunan, bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 7) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, menurut Sutrisno (2009, hal. 144) seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal yang menjadi tolak ukur agar pemberian motivasi dapat berhasil yaitu :

- 1) Memahami perilaku bawahan
- 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis
- 3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
- 4) Mampu menggunakan keahlian
- 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
- 6) Harus dapat memberi keteladanan

Berikut penjelasannya.

- 1) Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati

perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku karyawan, akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis.

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan karyawan. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4) Mampu menggunakan keahlian.

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.

5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau bawahan secara pribadi dan bukan pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Harus dapat memberi keteladanan.

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat

termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharapkan bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal bertentangan dengan ucapan yang selalu disampaikan.

Timbulnya motivasi dikarenakan seorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk berulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

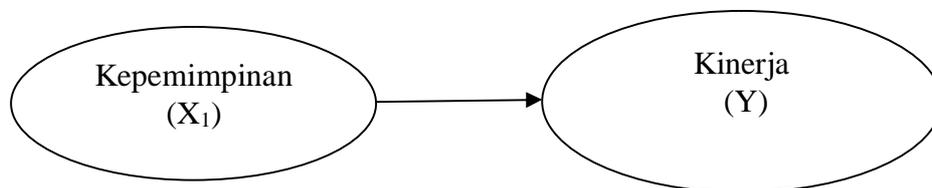
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya dengan kata lain. Kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Wibowo (2014, hal 94.) menyatakan bahwa "kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan". Karena itu pada hakikatnya para aparatur sipil tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian Ida Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008, hal 132) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk

mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi.



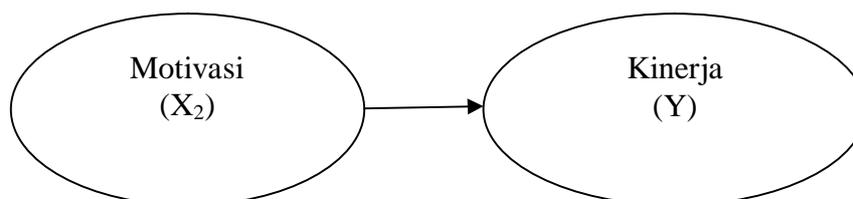
Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan. Motivasi menjadi aspek penting dalam memompa semangat para bawahan untuk setia pada ketentuan kerja yang telah di sepakati bersama. Menjadi alasan untuk terus melakukan pekerjaan tanpa ada keluhan yang menjadi penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Edy Sutrisno (2009, hal 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dimana dalam bekerja para pegawai membutuhkan motivasi khususnya motivasi yang berasal dari pimpinan perusahaan di tempat mereka bekerja, semakin baik motivasi yang diberikan oleh pimpinannya maka sebaik pula kinerja para aparatur sipil untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Hasil penelitian M. Riyan Munandar, Endang, dan Soe'ed Hakam (2014, hal.7) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin kuat motivasi maka semakin tinggi tingkat kerjanya.



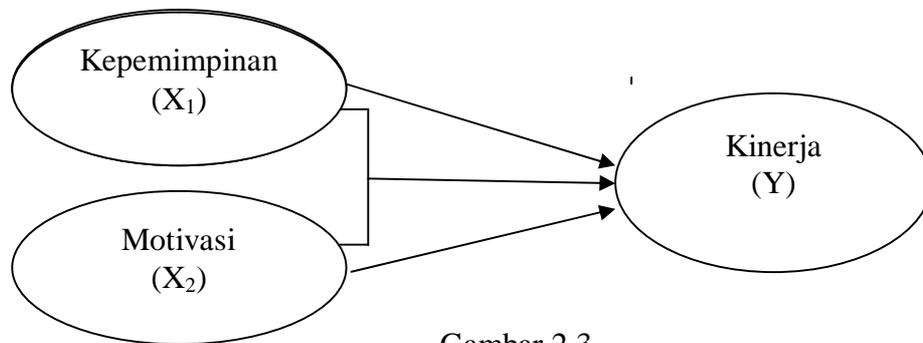
Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi berhubungan dengan kekuatan dorongan yang ada di dalam diri manusia, sehingga menunjukkan pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja.

Kepemimpinan yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari kinerja para karyawan begitu juga dengan motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya, jika motivasi yang diberikan sudah baik maka kinerja dari setiap karyawan akan meningkat. Hal ini di perkuat dengan hasil penelitian Anak Agung Ayu Mirah Kencanawati (2013) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil berpengaruh signifikan.

Kinerja aparatur sipil merupakan hasil yang di capai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang di capai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi, kondisi atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar bisa ditarik untuk konsekuensi yang logis dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan mempergunakan data empiris hasil penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual yang dikembangkan, maka hipotesis atau dugaan sementara data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, karena penelitian ini disajikan dengan beberapa argumentasi disertai dengan pengujian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujarweni (2014, hal. 11) yang mengemukakan penelitian asosiatif atau hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

B. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan (X_1) sebagai variabel bebas yang merupakan proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dengan melalui orang-orang yang ada didalam organisasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus mengkoordinir bawahan untuk bekerja sama untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi (Juliansyah Noor, 2013, hal 280). Indikator kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.1
Indikator Kepemimpinan (X_1)

No	Indikator
1	Sifat
2	Kebiasaan
3	Tempramen
4	Watak
5	Kepribadian

Sumber: Kartono (2008, hal. 34)

2. Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas yang merupakan daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang dan mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya (M Manullang, 2009, hal. 147). Indikator motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2
Indikator Motivasi

No.	Indikator Motivasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat dan cita-cita
4	Usah untuk maju
5	Ketekunan
6	Hubungan dengan rekan kerja
7	Pemanfaatan waktu

Sumber : Iman dan Siswandi (2009, hal. 103)

3. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja (Suwatno dan Priansa, 2011, hal. 196). Indikator kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3.
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi
2	Berani mengambil resiko
3	Memiliki tujuan yang realistis
4	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh
5	Memanfaatkan umpan balik yang konkret
6	Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana

Sumber : Mangkunegara (2011, hal. 68)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Williem Iskandar No. 9 – Medan. Waktu penelitian dan penyusunan skripsi dilaksanakan dari bulan Februari 2017 sampai dengan September 2017.

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel.

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara berjumlah 105 orang Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari :

- a. Bagian Kepemudaan berjumlah 19 orang
- b. Bagian Sekretariat berjumlah 28 orang
- c. Bagian Pembudayaan Olahraga berjumlah 26 orang
- d. Bagian Peningkatan Prestasi Olahraga berjumlah 14 orang
- e. Bagian Sarana Prasarana dan Kemitraan berjumlah 18 orang

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi (Nisfiannoor, 2009 : 6). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah

sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, dkk (2014: 117) yang menyatakan bahwa : “Apabila subjeknya lebih dari 100 orang maka lebih baik diambil 25 % atau 30 % sehingga penelitian dapat menggambarkan kondisi seluruhnya”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* yaitu 30 % dari seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 31,5 (32 pembulatan) orang untuk dijadikan responden dengan pembagian sebagai berikut :

Tabel 3.4.
Jumlah Sampel Penelitian

Bagian	Jumlah Sampel
Bagian Kepemudaan	$19 \times 30 \% = 5,7 = 6$ orang
Bagian Sekretariat	$28 \times 30 \% = 8,5 = 9$ orang
Bagian Pembudayaan Olahraga	$26 \times 30 \% = 7,8 = 8$ orang
Bagian Peningkatan Prestasi Olahraga	$14 \times 30 \% = 4,2 = 4$ orang
Bagian Sarana Prasarana dan Kemitraan	$18 \times 30 \% = 5,4 = 5$ orang
Jumlah	$31,5 = 32$ orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan dinilai penting dengan penelitian ini

2. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

3. *Questioner* (angket)

Daftar pernyataan/pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel 3.5
Tabel Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

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

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai $Sig \leq 0,05$
- 2) Apabila nilai probabilitas $Sig \geq 0,05$, maka item instrumen tidak valid.

b. Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2009, hal. 45) menyatakan bahwa “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) jika nilai koefisien reliabilitas yakni $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- 2) jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009, hal. 95) bahwa “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2009, hal. 95) bahwa “Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Pratisto (2009, hal. 169) menjelaskan : “Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarakan dalam spesifikasi model regresi”.. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots \text{Juliandi, dkk (2014, hal.174)}$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Aparatur Sipil Negara
X ₁	= Kepemimpinan
X ₂	= Motivasi
a	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
e	= Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots \text{(Sugiyono, 2012, hal. 250)}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

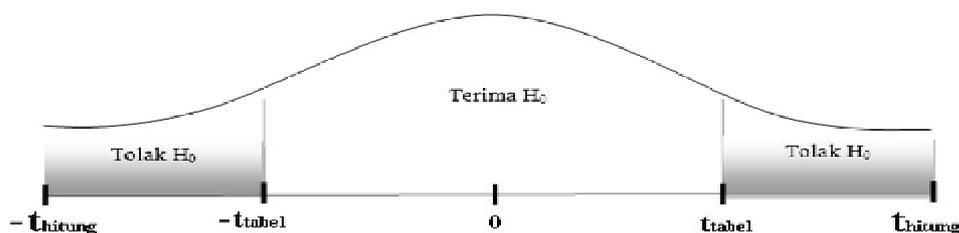
Kriteria pengambilan keputusan

$\alpha = 5\%$ $df = n-ks$

H_0 diterima jika : $t_{table} < t_{hitung}$

H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar: 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

t_{tabe} = Nilai t dalam tabel t berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b) Tolak H_a apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono 2012, hal 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

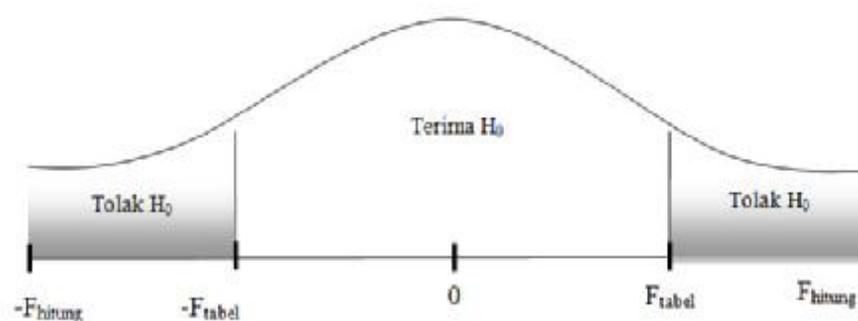
N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada antara pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar: 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- 1) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$.
- 2) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mempengaruhi apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 32 orang Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Setelah dilakukan penyebaran angket berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, maka diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	78.13	78.13	78.13
	Perempuan	7	21.87	21.87	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2017.

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian adalah perempuan sebesar 62,74 %, dan sisanya laki-laki yakni sebesar 37,26 %. Dengan demikian diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara lebih didominasi oleh Aparatur Sipil Negara dengan jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 - 22 tahun	2	6.25	25	59.38
23 - 26 tahun	19	59.38	59.38	100.0
27 – 30 tahun	11	34.37	34.37	
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian adalah berasal dari kelompok usia 19 – 22 tahun yakni sebesar 6,25 %, kedua berasal dari usia 23 – 26 tahun sebesar 59,38 %. Selain itu untuk usia 27 – 30 tahun yakni sebesar 34,37 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	3	9.38	9.38	56.25
DIPLOMA	11	34.37	34.37	100.0
SARJANA	18	56.25	56.25	
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dalam penelitian adalah berasal dari tamatan SLTA yakni sebesar 9,38%, kedua dari tamatan DIPLOMA yakni sebesar 34,37 %. Selain itu dari tamatan SARJANA yakni sebesar 56,25 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah dari tingkat pendidikan SARJANA.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	3	9,38	9,38	53,12
3 – 5 Tahun	12	37,50	37,50	100.0
6 – 10 Tahun	17	53,12	53,12	
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa mayoritas lamanya responden bekerja di perusahaan dalam penelitian mayoritas adalah dibawah 2 tahun yakni sebesar 9,38%, kedua dari antara 3 sampai 5 tahun yakni sebesar 37,5 %, selanjutnya dari antara 6 sampai 10 tahun yakni sebesar 53,12 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sudah bekerja antara 6 - 10 tahun.

2. Analisa Variabel Bebas – X₁ (Kepemimpinan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pernyataan tentang kepemimpinan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kepemimpinan. Dari kesepuluh pernyataan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.5
Skor Angket Responden Untuk Variabel Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	18,75 %	25	78,13 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
2	8	25,00 %	22	68,75 %	2	6,25 %	0	0%	0	0%	32	100%
3	9	28,12 %	22	68,75 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
4	10	31,25 %	22	68,75 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
5	6	18,75 %	26	81,25 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
6	3	9,38 %	29	90,62 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
7	5	15,62 %	28	87,50 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
8	3	9,38 %	29	90,62 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
9	6	18,75 %	26	81,25 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
10	2	6,25 %	30	93,75 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2017.

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang keteladanan pimpinan sangat memberikan motivasi Aparatur Sipil Negara dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 78,13 %.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menganjurkan agar Aparatur Sipil Negara mematuhi peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 68,75 %.
3. Jawaban responden tentang Kewibawaan pimpinan membuat Aparatur Sipil Negara merasa sangat simpati dan menghormatinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 68,75 %.
4. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu perhatian terhadap Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 68,75 %.

5. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu tegas dalam menilai hasil kerja Aparatur Sipil Negara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 81,25 %.
6. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang baik hasil kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 90,62 %.
7. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memotivasi Aparatur Sipil Negara untuk teliti dan cekatan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 87,50 %.
8. Jawaban responden tentang Pimpinan akan memberi penilaian atas hasil kerja Aparatur Sipil Negara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 90,62 %.
9. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pujian dan apresiasi yang baik bagi Aparatur Sipil Negara yang berdisiplin tinggi selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 81,25 %.
10. Jawaban responden tentang Pimpinan akan memberikan kesempatan yang lebih tinggi bagi Aparatur Sipil Negara yang mempertahankan kinerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 93,75 %.

4.1.5. Analisa Varibel Bebas – X₂ (Motivasi Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang motivasi kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel motivasi kerja.

Dari kesepuluh pernyataan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.6
Skor Angket Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	15,62 %	26	81,25 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
2	8	25,00 %	24	75,00 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
3	9	28,12 %	22	68,75 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
4	10	31,25 %	21	65,63 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
5	9	28,12 %	23	75,88 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
6	5	15,62 %	27	84,38 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
7	9	28,12 %	29	90,62 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
8	10	31,25 %	21	65,63 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
9	6	18,75 %	26	81,25 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
10	10	31,25 %	22	68,75 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2017.

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Atasan sangat memperhatikan besarnya gaji yang diterima setiap Aparatur Sipil Negeranya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 81,25 %.
2. Jawaban responden tentang Atasan juga selalu memperhatikan penerimaan berupa tunjangan penghasilan untuk setiap Aparatur Sipil Negeranya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 75%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu apresiatif terhadap perhatian atasan terhadap kesejahteraan Aparatur Sipil Negara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 68,75 %.

4. Jawaban responden tentang Perhatian yang diberikan atasan kepada setiap Aparatur Sipil Negara sangat memperlambat hubungan kerja antar personil di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 65,63 %.
5. Jawaban responden tentang Atasan selalu memberikan informasi dengan cepat untuk semua Aparatur Sipil Negara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 75,88 %.
6. Jawaban responden tentang Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri selalu diberikan oleh atasan untuk meningkatkan keahlian Aparatur Sipil Negara dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 84,38 %.
7. Jawaban responden tentang Atasan selalu adil dalam memberikan penghasilan sesuai dengan jabatan yang diemban Aparatur Sipil Negara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 90,62 %.
8. Jawaban responden tentang Jalinan kepemimpinan yang diterapkan atasan menambah keakraban Aparatur Sipil Negara dengan atasan ,mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 65,63 %.
9. Jawaban responden tentang Atasan selalu memberikan pujian bagi setiap Aparatur Sipil Negara yang mengerjakan tugas dengan sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 81,25 %.
10. Jawaban responden tentang Pimpinan sangat apresiatif pada setiap keberhasilan yang dicapai Aparatur Sipil Negeranya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 68,75 %.

4.1.6. Analisa Varibel Terikat – Y (Kinerja Aparatur Sipil Negara)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja Aparatur Sipil Negara. Dari kesepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian yang dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.7
Skor Angket Responden Untuk Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	3,12 %	31	96,88 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
2	8	25,00 %	23	75,88 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
3	9	28,12 %	23	75,88 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
4	1	3,12 %	31	96,88 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
5	9	28,12 %	23	75,88 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
6	5	15,62 %	26	81,25 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
7	9	28,12 %	23	75,88 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
8	1	3,12 %	31	96,88 %	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
9	8	25,00 %	24	75,00 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%
10	9	28,12 %	22	68,75 %	1	3,12 %	0	0%	0	0%	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2017.

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang setiap hari Aparatur Sipil Negara selalu bekerja dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 96,88 %.

2. Jawaban responden tentang kKecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja Aparatur Sipil Negara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 75,88 %.
3. Jawaban responden tentang kecekatan Aparatur Sipil Negara sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 75,88 %.
4. Jawaban responden tentang Aparatur Sipil Negara tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 96,88 %.
5. Jawaban responden tentang Aparatur Sipil Negara harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju 23 orang atau 75,88 %.
6. Jawaban responden tentang kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik dapat mendukung efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 81,25 %.
7. Jawaban responden berkaitan sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 75,88 %.
8. Jawaban responden berkaitan dengan setiap Aparatur Sipil Negara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ada tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 96,88 %.
9. Jawaban responden berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 75,00 %.

10. Jawaban responden berkaitan dengan setiap Aparatur Sipil Negara yang dapat meningkatkan kinerjanya akan mendapat kesempatan dalam promosi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 68,75 %.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun tabulasi data dari jawaban responden dapat dilihat pada lampiran.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.4255	9.774	.286	.165	.710
No Pertanyaan 2	34.4681	9.456	.327	.302	.704
No Pertanyaan 3	34.4468	9.820	.348	.145	.699
No Pertanyaan 4	34.3830	10.024	.277	.108	.710
No Pertanyaan 5	34.3936	9.575	.396	.292	.691
No Pertanyaan 6	34.4681	9.155	.493	.332	.674
No Pertanyaan 7	34.4255	8.935	.523	.358	.668
No Pertanyaan 8	34.4149	10.009	.309	.211	.704
No Pertanyaan 9	34.3830	10.024	.277	.108	.710
No Pertanyaan10	34.4468	9.562	.373	.287	.695

Sumber : Data Diolah, 2017.

Dengan jumlah sampel 32 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 30$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2960. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai Total Correlation $> 0,2960$.

b. Motivasi kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9 Motivasi Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.4255	9.558	.330	.158	.721
No Pertanyaan 2	34.4858	9.392	.378	.298	.713
No Pertanyaan 3	34.5000	9.737	.373	.158	.714
No Pertanyaan 4	34.4255	9.817	.323	.138	.721
No Pertanyaan 5	34.3936	9.381	.416	.339	.707
No Pertanyaan 6	34.5532	9.024	.560	.374	.685
No Pertanyaan 7	34.5638	9.281	.458	.354	.701
No Pertanyaan 8	34.4149	10.009	.309	.211	.704
No Pertanyaan 9	34.4149	10.009	.309	.211	.704
No Pertanyaan 10	34.3206	9.715	.326	.222	.721

Sumber : Data Diolah, 2017.

Dengan jumlah sampel 32 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 30$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2960. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai Total Correlation $> 0,2960$

c. Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja Aparatur Sipil Negara yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.1277	10.263	.319	.162	.739
No Pertanyaan 2	34.1702	9.971	.446	.460	.718
No Pertanyaan 3	34.1489	10.343	.357	.277	.732
No Pertanyaan 4	34.0745	10.865	.216	.070	.752
No Pertanyaan 5	34.0832	10.079	.443	.299	.719
No Pertanyaan 6	34.1702	9.777	.328	.389	.708
No Pertanyaan 7	34.1589	10.236	.404	.263	.725
No Pertanyaan 8	34.2340	9.859	.573	.324	.703
No Pertanyaan 9	34.2340	9.859	.573	.324	.703
No Pertanyaan 10	34.1064	10.010	.449	.238	.718

Sumber : Data Diolah, 2017.

Dengan jumlah sampel 32 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 30$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2960. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel kinerja Aparatur Sipil Negara dinyatakan valid karena nilai Total Correlation $> 0,2960$.

2. Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Tabel 4.11.
Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.704	.690	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,704 > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

b. Motivasi kerja

Tabel 4.12
Uji Realibilitas Variabel Motivasi kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.684	.698	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,684 > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

c. Kinerja Aparatur Sipil Negara

Tabel 4.13.
Uji Realibilitas Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.697	.684	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,697 > 0,06 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel 4.14
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Aparatur Sipil Negara
N		32	32	32
Normal Parameters ^a	Mean	37.1569	36.8627	32.6275
	Std. Deviation	3.95663	4.01507	3.45810
Most Extreme Differences	Absolute	.189	.141	.123
	Positive	.163	.133	.105
	Negative	-.189	-.141	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.349	1.008	.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052	.262	.425
a. Test distribution is Normal.				

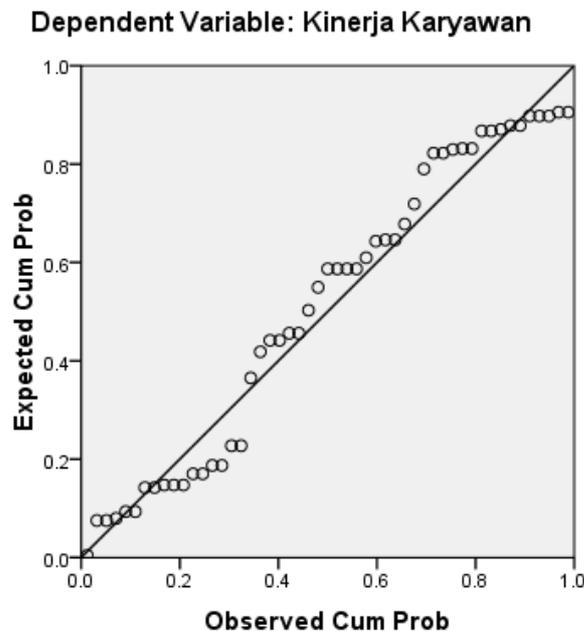
Sumber : Data Diolah, 2017

Uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov bertujuan untuk mengetahui kelayakan data untuk dijadikan bahan penelitian, data yang baik apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05. Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja Aparatur

Sipil Negara lebih besar dari 0,05 dan *Test Distribution* menunjukkan Normal artinya data tersebut layak untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Untuk pengujian kelayakan data penelitian lebih lanjut, dapat dilakukan dengan gambar Normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar 4.1
Output SPSS Normal P-Plot

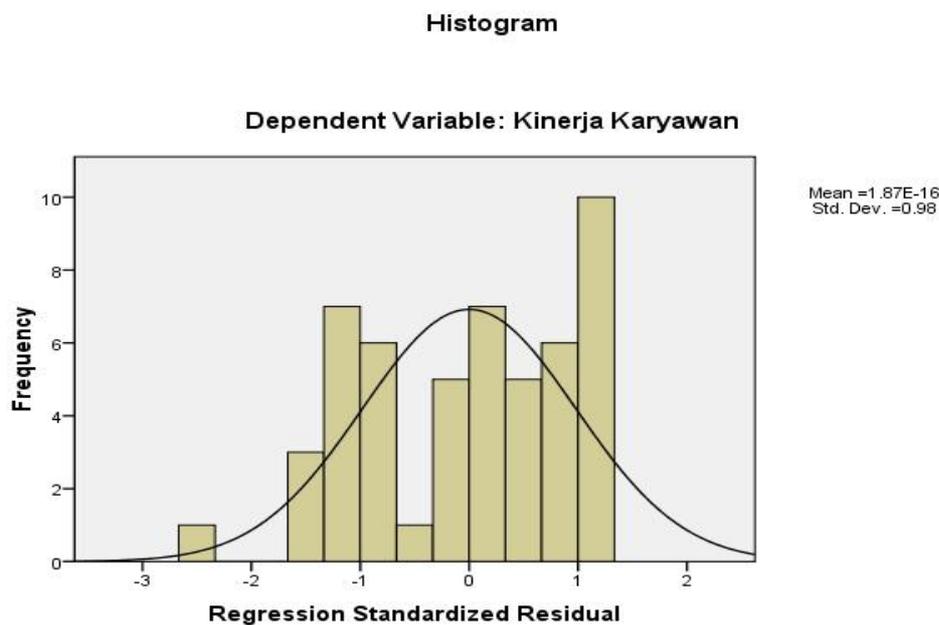
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah, 2017

Pada gambar 4.1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

4.2 Output SPSS Histogram



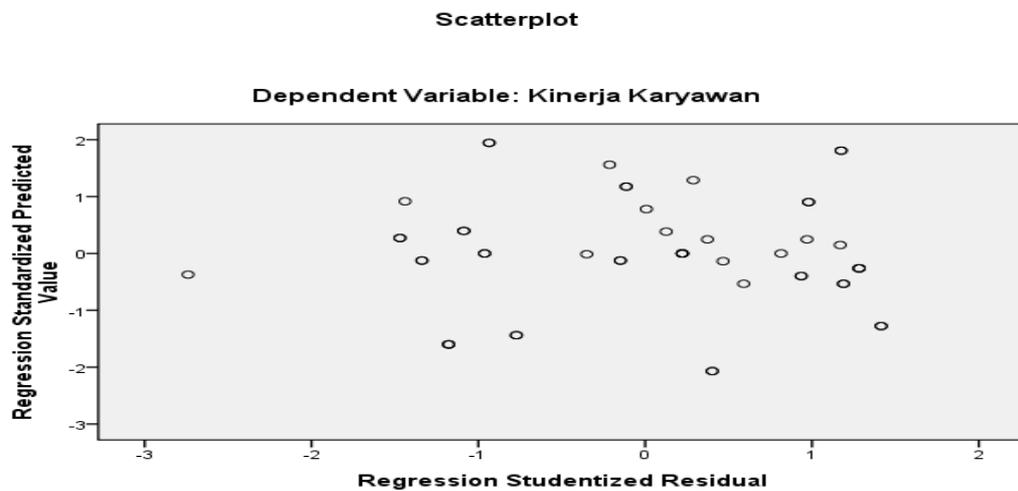
Sumber : Data Diolah, 2017

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4.3 Output SPSS Scatterplot



Sumber : Data Diolah, 2017

Dari grafik Scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data yang berpecahan dan tidak saling bertumpukan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghazali (2009: 96) bahwa : “Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ ”. Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan VIF tidak sesuai dengan ketentuan tersebut

maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partia I	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.483	2.337		1.491	.143	-1.215	8.181					
Kepemimpinan	.375	.119	.429	3.153	.003	.136	.614	.840	.414	.220	.263	3.808
Motivasi Kerja	.413	.117	.479	3.522	.001	.177	.648	.848	.453	.246	.263	3.808

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber : Data Diolah, 2017

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.3. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui keterkaitan variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) digunakan regresi berganda dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Output Regresi Variabel X₁, X₂ dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partia l	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.483	2.337		1.491	.143	-1.215	8.181					
Kepemimpinan	.375	.119	.429	3.153	.003	.136	.614	.840	.414	.220	.263	3.808
Motivasi Kerja	.413	.117	.479	3.522	.001	.177	.648	.848	.453	.246	.263	3.808

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah, 2017

Hubungan positif antara kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 16.0 besarnya konstanta $\alpha = 3,483$ dengan $bx_1 = 0,375$ dan $bx_2 = 0,413$. Dari besarnya nilai α dan bx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,483 + 0,375 X_1 + 0,413 X_2$$

Pada persamaan nilai $\alpha = 3,483$ menunjukkan arti bahwa apabila variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) tidak ada, maka kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) bernilai 3,483. Nilai dengan $bx_1 = 0,375$ menunjukkan bahwa besarnya nilai kepemimpinan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,375, dimana apabila variabel kepemimpinan meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,375 (37,5 %).

Nilai $bX_2 = 0,413$ menunjukkan bahwa besarnya nilai motivasi kerja mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,413, dimana apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,413 (41,3 %).

4.2.4. Pengujian Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X_1 kepemimpinan dan variabel X_2 motivasi kerja terhadap variabel Y kinerja Aparatur Sipil Negara dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0 seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Output Uji Determinasi Variabel X_1 , X_2 dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.876 ^a	.767	.757	1.70485	.767	78.859	2	48	.000	2.068

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah, 2017

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel X_1 kepemimpinan dan variabel X_2 motivasi kerja terhadap variabel Y kinerja Aparatur Sipil Negara digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,767 atau 76,7 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan

sebagainya. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja Aparatur Sipil Negara).

4.2.5. Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program SPSS dapat diketahui melalui tabel Model Anova berikut :

Tabel 4.12
Hasil Output Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.409	2	229.204	78.859	.000 ^a
	Residual	139.323	48	2.907		
	Total	597.922	50			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui harga $F_{hitung} = 78,859$. Harga F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan nilai F_{tabel} dengan jumlah $n = 32$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2 - 1$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,19. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $78,859 > 3,19$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara serentak memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara.

4.2.6. Uji t Variabel X₁, X₂ dan Y

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel 4.116.

Tabel 4.11
Hasil Output Uji t Variabel X₁, X₂ dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partia l	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.483	2.337		1.491	.143	-1.215	8.181					
Kepemimpinan	.375	.119	.429	3.153	.003	.136	.614	.840	.414	.220	.263	3.808
Motivasi Kerja	.413	.117	.479	3.522	.001	.177	.648	.848	.453	.246	.263	3.808

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 3,153 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 32$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67655. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,153 > 1,67655$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara.

Tabel 4.11 juga menunjukkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 3,522 dan dengan t_{tabel} 1,67655 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,522 > 1,67655$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,153 > 1,67655$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sutrisna Dewi (2007: 3) yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber pada satu penerima atau lebih dengan maksud mengubah perilaku mereka. Kepemimpinan yang baik akan memberikan kelancaran arus informasi sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara”.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, menyimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara merasa bahwa kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sudah terjalin dengan baik dan ini menjadikan kerjasama antar Aparatur Sipil Negara dengan Aparatur Sipil Negara serta antara Aparatur Sipil Negara dengan pimpinan semakin baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara secara keseluruhan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu

$3,522 > 1,67655$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, menyimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara merasa bahwa motivasi kerja yang diberikan Aparatur Sipil Negara sangat mendukung peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Penelitian ini menerima hipotesis penelitian ini yakni ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Hal ini diketahui berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dimana diperoleh harga hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $78,859 > 3,19$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara.

Selain itu berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, menyimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara merasa bahwa secara keseluruhan bahwa Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kinerjanya dengan adanya

penerapan kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila perusahaan menginginkan agar Aparatur Sipil Negara menjadi lebih baik, maka perusahaan dapat melakukannya dengan meningkatkan penerapan kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik pula.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,767 atau 76,7 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan

kepemimpinan secara keseluruhan antara Aparatur Sipil Negara dan pimpinan agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

2. Mengingat motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan pemberian motivasi kepada Aparatur Sipil Negara agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Mengingat masih ada faktor lain selain kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- (2013). *Penilaian Kinerja*. Cetak Kesembilan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arif Pratisto (2009). *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprial Manurung (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Penerbit UMSU Press, Medan.
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 2. ISSN: 1412-3126
- Danang Sunyoto (2012), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Penerbit : CAPS (Center For Academic Publishing Service), Jakarta.
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Imam Ghozali (2009). *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke Empat. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indra Iman dan Siswandi (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi Kedua. Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ismail Nawawi (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana.
- Kartini Kartono (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Kedelapan Belas. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

-
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Manullang, M (2009). *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Keduapuluh Satu, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Miftha Thoha (2013). *Untaian Pengembangan SDM*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Muhammad Nisfiannoor (2009). *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmi Sosial*. Penerbit Salemba Humanika, Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2013), *Psikologi dan Organisasi*, Penerbit : UI-Press, Jakarta.
- Reza Amelia (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- T. Hani Handoko, (2009). *Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiratna Sujarweni (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.