

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERKEBUNAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh :

**NAMA : RAJA TUA PULUNGAN
NPM : 1305160907
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 28 Oktober 2017, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : RAJA TUA PULUNGAN
NPM : 1305160907
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I


(HAZMANAN KHAIR, SE, MBA)

Penguji II


(RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si)

Pembimbing


(RINI ASTUTI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RAJA TUA PULUNGAN
N.P.M : 1305160907
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERKEBUNAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2017

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


ASPAN TUPTI, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RAJA TUA PULUNGAN
N.P.M : 1305160907
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN
SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
9/6 - 17	Bab IV hasil penelitian Deskripsi karakteristik Responden dijabarkan buat Tabel	/	
	- Hasil penelitian uji t 2 F di puskikan - Anams. klasik	/	
18/6 - 17	Perbaikan lampiran hasil penelitian 2 Tori - Penelitian kuantitatif	/	
13/7 - 17	Kesimpulan dan Saran - Abstrak - Daftar Isi + Tabel + Sumber	/	
20/7 - 17	Ace fidang juga juga	/	

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, September 2017
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Raja Tua Puluungan
NPM : 1305160907
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TEBP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Raja Tua Pulungan, NPM. 1305160907. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. Skripsi, 2017.

Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi diperlukan untuk menciptakan hasil kerja yang memuaskan bagi setiap pegawai, sehingga dengan demikian pegawai akan lebih mullah untuk pencapaian kinerja yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan populasi terdiri dari pegawai tetap bagian umum, bagian keuangan, dan bagian program di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah sebanyak 61 orang. Sampel yang digunakan dengan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2.142 > t_{tabel} 2.001$, dan variabel motivasi kerja (X_2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2.690 > t_{tabel} 2.001$. Berdasarkan uji secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 6.059 > f_{hitung} 3.156$ dan nilai koefisien determinasi ($R square$) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,114. Hal ini memiliki arti bahwa 14,40% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 85,60% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda H. Parlindungan Pulungandan Ibunda H.Lia Mas Liayang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh KepemimpinanDan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.** Dan Laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan SI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan.Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti,S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Rini Astuti,SE,M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Saudaraku tersayang kakak Marsha Paulin Pulungan,SE. dan Adik M Adnan Syarif Pulungan, dan Moch Vikri Paulin Pulungan.
7. Rizky Yuni Wirda Zahra (pacar) dan Sahabat-sahabat penulis Muhammad Iqbal, Abdul Qadir Jaelani, Ardiansyah, M Syafri, M Ilham Makhroja, Dwiky Ramdhani, dan Khairi Pratama.
8. Serta kepada teman – teman khususnya kelas D manajemen Siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Medan , Januari 2017
Penulis

Raja Tua Pulungan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	8
c. Tujuan Kinerja Pegawai	9
d. Indikator Kinerja Pegawai	10
2. Kepemimpinan	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan....	13
c. Tipe Kepemimpinan	14
d. Indikator Kepemimpinan	16

3. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	18
c. Tujuan Motivasi	22
d. Indikator Motivasi	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Defenisi Operasional.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Karakteristik Responden	40
2. Deskripsi data Variabel Penelitian	44
3. Analisis Data Penelitian	50
a. Uji Asumsi Klasik	50
b. Regresi Linier Berganda	53
c. Uji T	54
d. Uji F	56

e. Koefisien Determinasi	57
B. Pembahasan	57
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	57
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	58
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Definisi Operasional dan Skala Likert	28
Tabel III.2 Jadwal kegiatan Penelitian	30
Tabel III.2 Populasi Penelitian	31
Tabel IV. 1 Pengukuran Skala Likert	41
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan	44
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X2 Motivasi Kerja.....	46
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja Pegawai	48
Tabel. IV.9 Coefficients ^a uji Multikolinieritas	51
Tabel. IV.10 Coefficients ^a Regresi Linier Berganda	53
Tabel. IV.11 Coefficients ^a uji T	54
Tabel. IV.12 Annova	56
Tabel. IV.13 Model Summary ^b	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	25
Gambar III.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	25
Gambar III.3 Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	26
Gambar III.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	37
Gambar III.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	38
Gambar IV.1 Uji Normalitas Data	51
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas	52
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	55
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang dapat menjaga keberlangsungannya, terus berkembang dan meningkatkan kemampuan bersaingnya, maka perusahaan harus bisa memanfaatkan setiap Sumber Daya Manusia yang ada. Sumber Daya Manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang baik adalah penting karena akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sehingga mendorong perusahaan atau organisasi kearah pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu Faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan di dalam, mencapai sasarannya. Dalam hal ini, Faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan motivasi yang mendukung untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawainya. Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai (2009, hal. 04) mengatakan : kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan oprasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan benar-benar

memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian pegawai mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memaksimalkan kepemimpinan dan motivasi kerja pegawainya. Dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang baik sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang pegawainya.

Menurut Gibson dalam Yuarto, (2008, hal. 123-124) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : perilaku disiplin, kinerja individu, persepsi, sikap, kepribadian belajar, stress kerja, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya, Solihin (2009, hal. 131).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok. Kepemimpinan dapat berpengaruh baik terhadap kinerja pegawainya, apabila sifat kepemimpinan itu digunakan untuk selalu memotivasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi menjadi alasan penting kenapa

dibutuhkan diperusahaan karena motivasi diperlukan oleh para manajer dan pegawai yang harus diberi motivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam rangka untuk memajukan dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Akan tetapi dalam usaha menyelesaikan pekerjaannya tersebut motivasi seseorang berbeda-beda dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh para karyawan yang memiliki berbagai pengalaman, pengetahuan, keinginan dan latar belakang berbeda. Dalam memotivasi pegawai untuk menciptakan suatu kinerja yang baik. Perusahaan harus sering memberikan kebutuhan yang bersifat material untuk meningkatkan kinerja, sehingga perusahaan dalam memotivasi pegawainya sering focus pada masalah gaji, bonus dan berbagai bentuk tunjangan.

Motivasi adalah suatu cara yang dilakukan pimpinan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dapat menumbuhkan dan dapat pula meningkatkan kinerja dengan cara merangsang kepercayaan diri pegawai akan kemampuannya mengerjakan segala pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2011, hal 141) menyatakan bahwa “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk mencapai hasil individual yang baik”.

Objek penelitian penulis adalah Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang usaha Agro bisnis dan Agro Industri Kelapa

Sawit dan Karet. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara mengelola sejumlah perkebunan yang tersebar dibanyak tempat dipulau Sumatera.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan, di temui adanya beberapa permasalahan dimana kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Masih ada pimpinan yang belum bisa membimbing/mengharapkan bawahannya, kurang menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya secara maksimal. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti tidak adanya sanksi yang diberikan bagi pegawai yang sering tidak hadir pada jam kerja.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian adalah:

1. Kurangnya Kinerja pegawai sehingga belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
2. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Masih rendahnya motivasi kerja dari beberapa pegawai terlihat dari beberapa pegawai yang selalu memperlama jam istirahat kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Faktor upah, kepemimpinan, motivasi kerja dan lainnya. Maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada Faktor kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai tetap bagian umum, bagian keuangan, dan bagian program pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam mempelajari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak kepala Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

- c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

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

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa “kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Umam (2010, hal 186) mengemukakan bahwa, Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan

organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dapat ditarik kesimpulan dari teori-teori diatas bahwa kinerja ialah hasil kerja evaluasi atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan secara sistematis dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab yang diberikan baik dari segi kualitas dan kuantitas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi demi tercapainya suatu organisasi sesuai yang diinginkan, berikut pendapat menurut beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan Faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

$$1) \text{ Humas performance} = \text{Ability} + \text{motivation}$$

$$2) \text{ Motivation} = \text{Attitude} + \text{situation}$$

$$3) \text{ Ability} = \text{Knowledge-skill.}$$

Sedangkan menurut Armstrong dalam wibowo (2007, hal. 84) mengatakan ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya:

- 1) Faktor pribadi (*personal Faktor*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki motivasi dan komitmen individu.

- 2) Faktor kepemimpinan (*leadership Faktor*), ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang telah dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim (*team Faktor*), ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) Faktor system (*system Faktor*), ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) Faktor kontekstual atau situasi (*contextual/situational*). Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja menurut Riani (2011, Hal 103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

- 1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, Demosi, terminasi dan kompensasi.

- 2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan kinerja menurut Mangkunegara (2010, hal. 10-11) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik.
- 3) Memberi peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 114) menyatakan bahwa ada enam indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

- 1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2) Efisien

Indikator ini mengatur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang benar.

3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) Ketetapan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu di tentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriterion ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang di hasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang di konsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya di tinjau dari aspek keselamatan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu, "kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja".

1) Kualitas Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas Kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.

3) Keandalan Kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap Kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga pegawai lainnya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Menurut Ivancevich (2008, hal. 413) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”.

Menurut Fahmi (2013, hal.15) “Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dinamika perkembangan hidup manusia”.

Menurut L.Daft (2006, hal. 8) Mengemukakan bahwa “Kepemimpinan merupakan penggunaan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Jadi berdasarkan pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu dan kemampuan yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014, hal. 36) bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu :

1) Kapasitas

Pemimpin harus memiliki kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau *verbal facility*, keaslian dan kemampuan menilai.

2) Prestasi pemimpin memiliki ilmu pengetahuan, gelar keserjanaan perolehan dalam olah raga dan atletik lainnya.

3) Tanggung jawab

Pemimpin harus mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya cara untuk unggul.

4) Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosialibilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerjasama mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.

Sedangkan menurut Tannenbaum dan Schimidt dalam (Mullins,2005 hal.293-294) yaitu:

- 1) Kekuatan dalam diri manajer.
- 2) Kekuatan dalam diri bawahan.
- 3) Kekuatan lingkungan.

c. Tipe Kepemimpinan

Pondasi dari kepemimpinan yang efektif adalah berdasar misi organisasi, mendefinisikanya dan menegakkannya, secara jelas dan nyata. Adapun menurut Siswanto (2011. Hal. 158) mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Seseorang manajer dalam melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Instruksi di sampaikan secara oral maupun langsung pribadi disampaikan oleh manajer yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan ini sering dianut oleh perusahaan

kecil karena kompleksitas bawahan maupun kegiatannya sangatlah kecil.

2. Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal Leadership*)

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, intruksi, maupun program penyaliaannya.

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara bersungguh-sungguh, teliti, dan cermat. Manajer bekerja menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat.

4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan.

5. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan yang paternalistic dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat peran seorang bapak kepada anaknya.

6. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*)

Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang di dapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung.

Sedangkan menurut Alma dalam Fahmi (2013, hal. 73). Tipe kepemimpinan yaitu:

1. Pemimpin kharismatik.
2. Tipe paternalistis.
3. Tipe militeristis.
4. Tipe otokritis.
5. Tipe *laissez faire*.
6. Tipe populistis.
7. Tipe pemimpin administratif.
8. Tipe pemimpin demokratis.

d. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi yang penting. Indikator pada kepemimpinan dikutip dari Sutrisno (2014, hal. 218), antara lain:

- 1) Pengarahan.

Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin. Anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.

- 2) Kekuasaan.

Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok bukan

tanpa kuasa, mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun biasanya pemimpin lebih berkuasa.

3) Memengaruhi perilaku pengikut.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Sesungguhnya para pemimpin telah memengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi dan organisasi.

Sedangkan menurut Siagian (2013, hal. 121) indikator kepemimpinan adalah:

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian kepada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan Faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayai kepadanya.
7. Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai dengan standart kerja yang di tetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010: 141) menyatakan bahwa “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk

mewujudkan tujuan perusahaan dan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk mencapai hasil individual yang baik”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 95) menyatakan bahwa “motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Menurut Sutrisno (2013, hal.109) “Motivasi kerja adalah Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”. Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Dari pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu pendorong pada seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan dapat dicapai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013, hal. 116) motivasi dipengaruhi oleh beberapa Faktor, Faktor-faktor dapat dibedakan atas Faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern :

a) Keinginan Untuk Dapat Hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang

mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman,

b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

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

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan pasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukak pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang Baik

Fungsi sepervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Kerja

Setiap orang akan mau bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi, prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Sydam (1996, hal. 370) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa Faktor:

Faktor internal yang terdapat pada diri pegawai itu sendiri, yaitu:

1. Kematangan pribadi.
2. Tingkat pendidikan.
3. Keinginan dan harapan pribadi.
4. Kebutuhan.
5. Kelelahan dan kebosanan.

6. Kepuasan kerja.

Faktor eksternal yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri, yaitu :

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. Kompensasi yang memadai.
3. Supervise yang baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan dan prestasi.
5. Status dan tanggung jawab.
6. Peraturan yang berlaku.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010, hal.221) tujuan pemberian motivasi terhadap pegawai atau karyawan adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas karyawan dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator menurut Mangkunegara (2013, Hal. 111), meliputi yaitu:

1) Kerja Keras

Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki

2) Orientasi Masa Depan

Menafsirkan yang akan terjadi dan rencana kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3) Tingkat Cita-cita Tinggi

Apa yang diinginkan yang mungkin di capai dengan usaha atau perjuangan.

4) Rekan Kerja yang Dipilih

Memilih rekan kerja dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5) Usaha Untuk Maju

Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan berdasarkan pengertian, Faktor yang mempengaruhi, indikator dan teori-teori yang dikemukakan diatas, bahwa motivasi kerja adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai cara tertentu untuk mendorong peningkatan kualitas, pandangan hidup yang berbentuk kebutuhan dan keinginan karyawan.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 838) menyatakan indikator motivasi adalah:

1) Rasa aman dalam bekerja

2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif

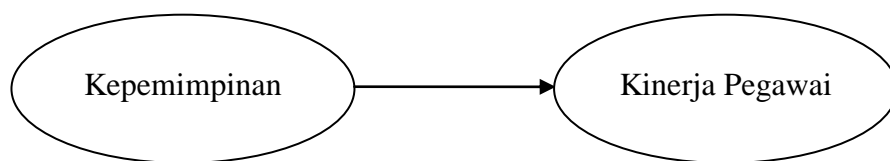
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerja dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Hasibuan (2011, hal.107) berpendapat: “Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong efektivitas dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.” Menurut penelitian yang dilakukan oleh Obi (2016) Menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1 :Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

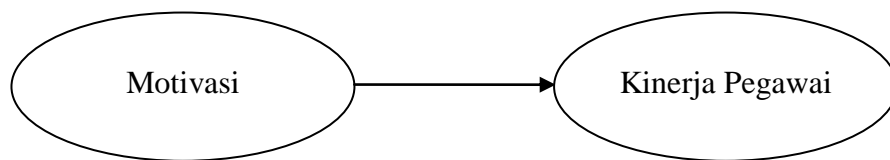
2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, pemberian motivasi

diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat lagi bekerja sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik.

Gitosudarmo dalam Sutrisno (2013, hal 111) Menyatakan: tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siswandi (2007) menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

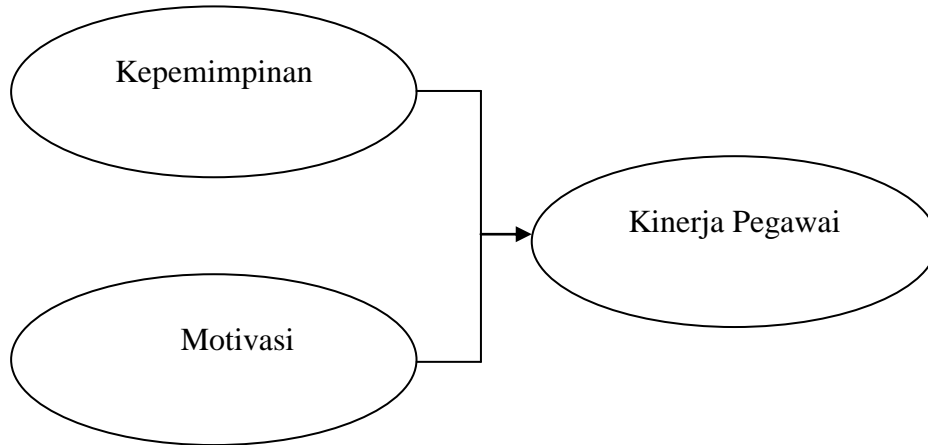


Gambar II.2: Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

3. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

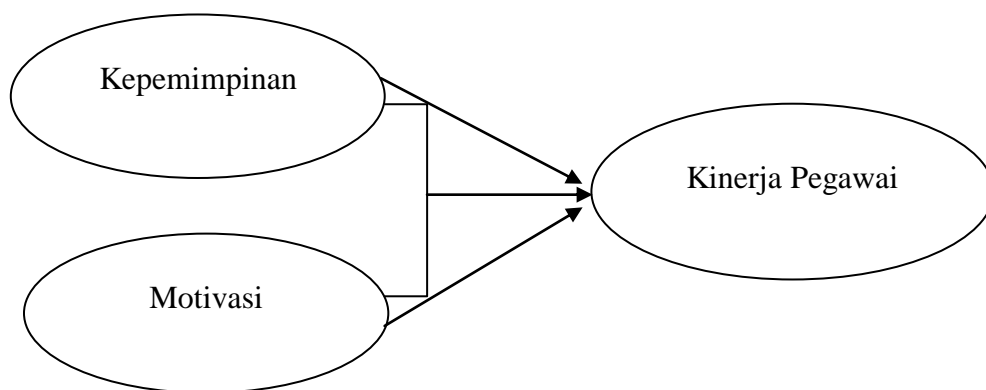
Dalam aktivitas perusahaan banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan karena pemimpinlah yang memegang kendali sekaligus mengajak para bawahan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai karena motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Obi Tri Nova Harefa (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.3 Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai,

Berdasarkan Hubungan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja, Motivasi Terhadap Kinerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja maka dapat disimpulkan paradigma peneliti sebagai berikut :



Gambar II.4 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.45) menyatakan: Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini dilakukan metode asosiatif. Menurut sugiyono (2010) penelitian asosiatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dalam penelitian. Alasannya adalah karena penelitian asosiatif ketepatannya sudah teruji dalam hal mencari hubungan variabel X dan variabel Y serta untuk menjawab rumusan atau tujuan hipotesis mengenai dua variabel.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan bagaimana variabel di ukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

Tabel III.1 Defenisi Operasional dan Skala likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.	Menurut moeheriono (2012,hal.114) 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketetapan Waktu 5. Produktivitas	Likert

Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan.	Menurut Sutrisno (2014, hal.218) 1. Pengarahan 2. Kekuasaan 3. Memengaruhi Prilaku Pengikut	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai dengan standart kerja yang di tetapkan perusahaan.	Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) 1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Tingkat Cita-cita Tinggi 4. Rekan kerja yang dipilih 5. Usaha untuk maju	Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara

Jl. Williem Iskandar No.9 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni 2017 sampai dengan bulan September 2017, dengan rincian kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III-2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Juni'17				Juli'17				Agust'17				Sept'17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■	■														
2.	Pengajuan Judul			■	■												
3.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■								
4.	Seminar Proposal							■									
5.	Pengumpulan Data									■	■	■	■				
6.	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■		
7.	Bimbingan Skripsi													■	■	■	
8.	Sidang Meja Hijau															■	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap bagian umum, bagian keuangan, dan

bagian program pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah populasinya yang berjumlah 61 orang.

Tabel III.3
Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah Karyawan
Bagian Umum	30 Orang
Bagian Keuangan	20 Orang
Bagian Program	11 Orang
Jumlah Pegawai	61 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dalam suatu populasi Nisfiannoor (2009 : 6) sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, dkk (2014: 117) yang mengatakan bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampel* yaitu seluruh pegawai di Dinas Perkebunan Sumatera Utara yang berjumlah 61 orang pegawai.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel III-4 : Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurangsetuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:72)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

a. Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel jika R-hitung lebih besar dari R-tabel

dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu yang dilihat dari sig(2-tailed) dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang ditentukan bila sig(2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sugiyono (2012, hal : 284)

Keterangan :	n	= Banyaknya pasangan pengamat
	$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel X
	$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
	$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
	$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
	$(\sum x)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
	$(\sum y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
	$\sum xy$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y
	rx	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- 2) Terima H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\leq \alpha 0,05$)

b. Uji Reliabelitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Rumus *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal.74)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Keterangan : r = Reliabilitas Instrument
k = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σi^2 = Varian Total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal. 47) kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

2. Interview (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang.

3. Dokumentasi

Sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber dari buku, tulisan dan sebagainya.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013: 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$b_1 + b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Motivasi Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Menurut (Juliandi, Irfan, dan Manurung. 2015, hal. 160) asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati 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 melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Sugiyono, 2013 hal. 206)

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2013 hal. 221). Demikian juga sebaliknya Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$. (Sugiyono, 2013 hal. 221)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas. Ada tidak nya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Sugiyono, 2013 hal.229)

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

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

(Sugiyono. 2012, hal. 250)

Keterangan : r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = jumlah sampel

t = t-hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

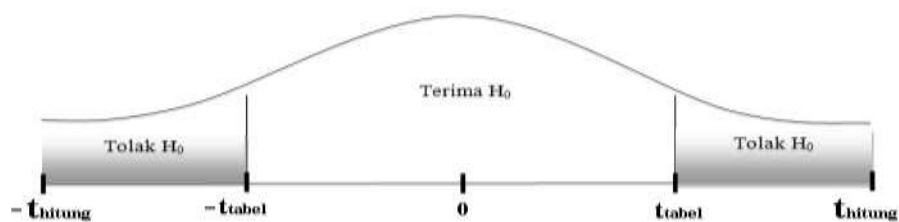
Hipotesis dalam penelitian ini :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2015 hal. 94):

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T
(Sugiyono. 2012, hal. 184)

b. Uji f

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

$$F_h = \frac{\frac{2}{R\bar{K}}}{\left(1 - \frac{R^2}{n - k - 1}\right)}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = f -hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f -tabel

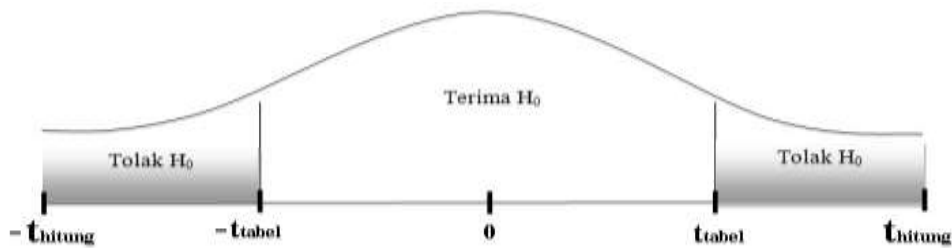
Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2015 hal. 95):

1. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F
(Sugiyono. 2012, hal.184)

4. Uji Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen

amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono. 2012, hal. 286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx^1x^2})$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X_1 , 10 butir pernyataan untuk variabel X_2 , dan 10 butir untuk pernyataan variabel Y. Variabel X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket penelitian ini dibagikan kepada 61 orang pegawai yang dijadikan sebagai sampel penelitian, selanjutnya penilaian dengan menggunakan skala likert.

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

Ketereangan	Bobot
Sanangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu Kepemimpinan dan Motivasi maupun terhadap variabel Y yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

1. Karakteristik Responden

Data dalam tabel di bawah ini menunjukkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

		jeniiis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	28	45.9	45.9	45.9
	perempuan	33	54.1	54.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian SPSS (diolah), 2017

Dari 61 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara terdiri dari 28 orang laki-laki yang memiliki persentase (45,9%) dan 33 orang perempuan yang memiliki persentase (54,1%).

b. Berdasarkan Usia

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 thn	5	8.2	8.2	8.2
	25-40 thn	27	44.3	44.3	52.5
	>40 thn	29	47.5	47.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari 61 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 5 orang (8,2%), 25-40 tahun 27 orang (44,3%), > 40 tahun 29 orang (47,5%). Hal ini menunjukkan bahwa usia > 40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket ini yaitu sebanyak 29 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

tingkat_pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	36.1	36.1	36.1
	D3	3	4.9	4.9	41.0
	S1	36	59.0	59.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 36 orang (59%), dan SMA sebanyak 22 orang (36,1%), selanjutnya D3 sebanyak 3 orang (4,9%).

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 thn	4	6.6	6.6	6.6
	5-10 thn	30	49.2	49.2	55.7
	>10 thn	27	44.3	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 30 orang (49,2%), > 10 tahun sebanyak 27 orang (44,3%) dan < 5 tahun sebanyak 4 orang (6,6%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/ angket yang telah penulis sebarakan, yaitu

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₁ (Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6

Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	31,1%	41	67,2%	1	1,6%	0	0	0	0	61	100
2	14	23,0%	45	73,8%	2	3,3%	0	0	0	0	61	100
3	12	19,7%	44	72,1%	5	8,2%	0	0	0	0	61	100
4	31	50,8%	27	44,3%	3	4,9%	0	0	0	0	61	100
5	10	16,4%	49	78,7%	3	4,9%	0	0	0	0	61	100
6	21	34,4%	37	60,7%	3	4,9%	0	0	0	0	61	100
7	11	18,0%	41	67,2%	9	14,8%	0	0	0	0	61	100
8	7	11,5%	51	83,6%	3	4,9%	0	0	0	0	61	100
9	14	23,0%	41	67,2%	6	9,8%	0	0	0	0	61	100
10	46	75,4%	15	24,6%	0	0	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan perusahaan selalu mengarahkan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.

2. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mendorong agar pegawai berprestasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,8%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawai dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1 %.
4. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan sering mendidik bawahannya untuk menjadi lebih baik dan membimbing bawahannya dengan memberikan penjelasan sebelum melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,8%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mempunyai kebijakan-kebijakan untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,7%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberikan teguran dengan menggunakan teguran dengan kalimat positif, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan berani bertindak dan memberikan solusi pada setiap masalah yang terjadi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2% setuju sebesar
8. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mempunyai hak dalam pengambilan keputusan didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 83,6%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan motivasi agar setiap pegawai dapat mencapai untuk meningkatkan kinerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.

10. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu melakukan hal-hal yang mendorong pegawai untuk berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75,4.

Hasil angket di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju pimpinan mempunyai hak dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan dimana persentasi menunjukkan diatas 83,6%.

b. Variabel Motivasi

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₂ (Motivasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7

Skor Angket Untuk Variabel X₂ Motivasi Kerja

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	57,4%	25	41,0%	1	1,6%	0	0	0	0	61	100
2	31	50,8%	29	47,5%	1	1,6%	0	0	0	0	61	100
3	32	52,5%	28	45,9%	1	1,6%	0	0	0	0	61	100
4	14	23,0%	39	63,9%	8	13,1%	0	0	0	0	61	100
5	13	21,3%	45	73,8%	3	4,9%	0	0	0	0	61	100
6	18	29,5%	38	62,3%	5	8,2%	0	0	0	0	61	100
7	14	23,0%	39	63,9%	7	11,5%	1	1,6%	0	0	61	100
8	10	16,4%	47	77,0%	4	6,6%	0	0	0	0	61	100
9	11	18,0%	48	78,7%	2	3,3%	0	0	0	0	61	100
10	12	19,7%	44	72,1%	5	8,2%	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,4%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha dengan serius menyelesaikan tugas dengan tuntas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,8%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan tersedianya jaminan dihari tua, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,5%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha mencapai prestasi sesuai dengan cita-cita, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,8%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan saya selalu memotivasi untuk mau dan berprestasi dimasa mendatang, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,3%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan bekerja sama dengan rekan kerja guna hasil kerja yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan diterima dengan baik oleh rekan kerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77,0%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,7%.

10. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dimana persentasi menunjukkan diatas 78,7%.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Pegawai) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.8

Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja Pegawai

No .	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	72,1%	16	26,2%	1	1,6%	0	0	0	0	61	100
2	17	27,9%	44	72,1%	0	0	0	0	0	0	61	100
3	16	26,2%	32	52,5%	1 3	21,3%	0	0	0	0	61	100
4	18	29,5%	40	65,6%	2	3,3%	1	1,6%			61	100
5	12	19,7%	42	68,9%	7	11,5%	0	0	0	0	61	100
6	19	31,1%	33	54,1%	9	14,8	0	0	0	0	61	100
7	26	42,6%	31	50,8%	4	6,6%	0	0	0	0	61	100
8	20	32,8%	39	63,9%	2	3,3%	0	0	0	0	61	100
9	17	27,9%	43	70,5%	1	1,6%	0	0	0	0	61	100
10	32	52,5%	27	44,3%	2	3,3%	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan kualitas hasil kerja merupakan prioritas utama selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,1%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,5%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dan dapat bekerja sama yang menjadi tanggung jawab kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,6%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak suka menunda pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak suka memperlambat pekerjaan yang dapat membuat pekerjaan saya menjadi menumpuk, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,8%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.

9. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.

10. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu datang tepat waktu ke kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,3%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan dimana persentasi menunjukkan 72,1%.

3. Analisis Data

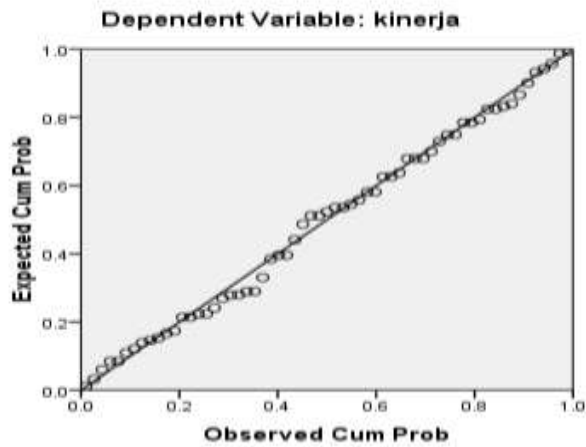
a. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Uji Normalitas Data

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel. IV.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.423	7.816		2.101	.040		
kepemimpinan	.312	.146	.256	2.142	.036	.999	1.001
motivasi	.311	.116	.321	2.690	.009	.999	1.001

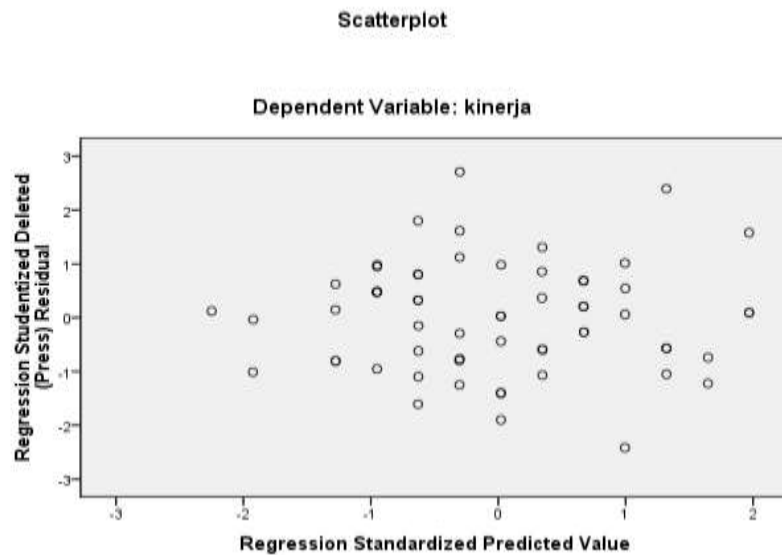
a. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengerahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel. IV.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.423	7.816		2.101	.040
kepemimpinan	.312	.146	.256	2.142	.036
motivasi	.311	.116	.321	2.690	.009

a. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$a = 16.423$$

$$X1 = 0,312$$

$$X2 = 0,311$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Motivasi dan Lingkungan kerja) adalah :

$$Y = 16.423 + 0,312 X1 + 0,311 X2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) memiliki koefisien *bi* yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel X1 (kepemimpinan) memiliki kontribusi relative yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

c. Uji t (Parsial)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidaknya terhadap variabel terikat (Y). dengan Uji -t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X_1) secara individual terhadap kinerja pegawai (Y), maka peneliti menggunakan uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas maka peneliti menggunakan pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

Tabel. IV.11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.423	7.816		2.101	.040
kepemimpinan	.312	.146	.256	2.142	.036
motivasi	.311	.116	.321	2.690	.009

a. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.142$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

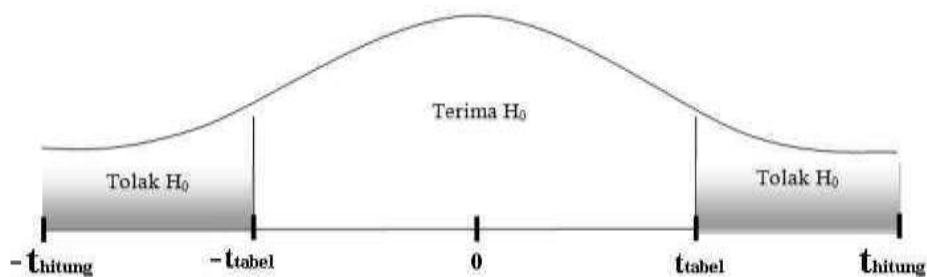
Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.142 > 2,001$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.690$$

$$t_{tabel} = 2,001$$



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,690 > 2,001$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel. IV.12
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.407	2	27.703	6.059	.004^a
	Residual	265.183	58	4.572		
	Total	320.590	60			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

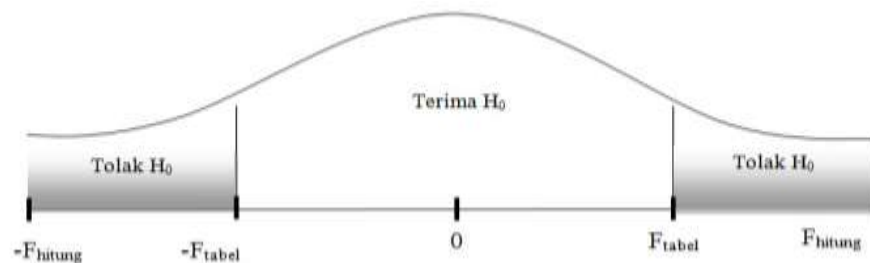
b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : Data penelitian spss (diolah), 2017

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji F, sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 6,059$$

$$F_{tabel} = 3,156$$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} adalah 6,059 sedangkan F_{tabel} adalah 3,156. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,059 > 3,156$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

e. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel. IV.13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.144	2.13825

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variabel: kinerja

Berdasarkan data tabel uji determinasi model summary di atas terlihat bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,144 atau sama dengan 14,4% artinya bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 14,4%.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,142 > 2,001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil di atas didukung oleh penelitian Fitri Ramadani Arista (2017) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,690 > 2,001$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan uji f dengan nilai F_{hitung} adalah 6,059 sedangkan F_{tabel} adalah 3,156. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,059 > 3,156$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai regresi yang sebesar 0,312, motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,311. Sedangkan secara simultan sebesar 6,059. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

B. Saran

1. Kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya..
3. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan dan motivasi kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama agar kinerja pegawai dapat meningkatkan dan terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John. M, dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mullins Jhon W, C. Orville, Jean-Claude Larreche, dan Harper W Walker Boyd.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Richard L.Daft (2006). *Management*, Edisi ke 6. Jakarta: Salemba Empat
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Sutrisno, Edy, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suswanto dan Dono Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif &RND*. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.