

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI  
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama** : Marini Andini Rangkuti  
**NPM** : 1705160218  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 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 Rabu, tanggal 18 Agustus 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : MARINI ANDINI RANGKUTI  
N P M : 1705160218  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

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

**TIM PENGLIJI**

Penguji I

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.)

Penguji II

(HANIFAH JASIN, SE., M.Si)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

Unggul | **UMSU** | Terpercaya

Ketua

(Dr. JANUARI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof Dr. 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 : MARINI ANDINI RANGKUTI  
N.P.M : 1705160218  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN  
RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA  
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2021

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si  
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Marini Andini Rangkuti  
NPM : 1705160218  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Disfusi Hng latar Belatans	05/01-21	
Bab 2	Menjelastan tesn lebih Banjak	18/01-21	
Bab 3	Perbaku Populasi dan sampe serta kerangka kerangka	20/04-20	
Bab 4	Disfusi hasil Penelitian dan amgite Penelitian	02/06-21	
Bab 5	Keumpulan Dan feran	05/06-21	
Daftar Pustaka	merupakan dan menyenakn dan mandeley.	01/6-21	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All sidy kura Hijau	07/06-21	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Juni 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marini Andini Rangkuti  
NPM : 1705160218  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI  
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

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

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

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

Medan, 17 September 2021

Yang membuat pernyataan



MARINI ANDINI RANGKUTI

## ABSTRAK

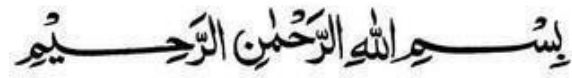
# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA

Marini Andini Rangkuti  
Program Studi Manajemen  
Email: [marinirangkuti1999@gmail.com](mailto:marinirangkuti1999@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara; (3) pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23.0 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian ini maka menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh signifikan kinerja pegawai ditunjukkan oleh R-Square 0,556 menunjukkan sekitar 55,6% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sisa nya sekitar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”** yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-Mu. Aamiin.
2. Papa tercinta saya Alm. Rukun Zainuddin Rangkuti SH , Ibunda tercinta saya Halimah Gultom, dan Kakak kandung tercinta saya yang juga sedang berjuang menyusun Skripsi bersama saya Marina Saskia Rangkuti yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis.
3. Bapak Assoc Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak H. Januri, SE.,M.M.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc Prof Ade Gunawan, SE.M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi saya yang sangat baik hati yang selalu memberikan kepedulian yang sangat besar untuk penulis serta bimbingan, ilmu, pemikiran, pengarahan dan waktu kepada penulis.
7. Bapak Jasman Syaripuddin, SE,M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen,SE.M.Si Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Segenap Dosen dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis.
10. Pimpinan beserta seluruh pihak Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan mengijinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.
11. Sahabat sahabat seperjuangan saya yang tergabung dalam KELUARGA



CEMAPAH (Agus Hendra Lubis, Rahmat Veriyadna, Lusi Puspita Sari, Nabilah Alyani H, Annisya Sehin Parlina, Marina Saskia Rangkuti, Sonia Novita Ahmad, Rizky Putra Hutagalung, RamaDony, Feza Ihram Syahri, Nurlia Halawa, Kurnia Ningsih, Sahrul Fahmi, Ulfah Zayn) Sahabat tersayang saya Arina Ahda Sabila, Mohan Danish Erlangga Caniago dan Fauzi Muhammad Afif Ritonga serta tak lupa juga Sepupu tersayang saya Ismi Alif Arisa Pasi yang telah memotivasi, memberikan semangat serta Doa yang tulus kepada Penulis.

12. Teman teman YOLO saya Atikha, Anastasya Sinaga, Riniaty Zhai, Christine Elisabeth Simalango, Maysella, Emmy tarigan, Soy Monika Siregar dan Teman Sekelas Kuliah Saya Ayu Miraza Lestari yang saling memotivasi dalam menyusun Skripsi ini.

13. Adik adik tersayang saya BPH/BPO PK IMM FEB UMSU P.A 2019/2021 (Zulham, Jowanda, Desi, Adam, Ridho Jihad, Ilham, Cilla, Widya, Reza, Tiway, Ridho Syaputra, Taufan, Ica, Fadillah, Dea, Addini, Ali) juga Adik tersayang saya Filza Nazmi Sanika.

14. Seluruh Adik adik tersayang saya KADER 2019 PK IMM FEB UMSU .

15. Untuk Bg Aby, Kak Ella, Kak Khai, dan Feby yang selalu membantu penulis dalam menyusun Skripsi ini.

16. Senior Alumni dan Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dalam menyusun Skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya.

Aamiin.

**Billahi Fii Sabilhaq, Fastabiqul Khairat.  
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, Februari 2021  
Penulis,

**MARINLANDINURANGKUTI  
1705160218**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai... ..	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	11
2.1.1.2 Sistem Penilaian Kinerja .....	12
3.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja .....	
2.1.2 Kepemimpinan .....	15
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	15
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	16
2.1.2.3 Fungsi dan Peran Pemimpin .....	18
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	20
2.1.3 Motivasi Kerja .....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	22
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	23
2.1.3.3 Bentuk Bentuk Motivasi Kerja .....	23
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	26
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	28
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	29
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.3 Hipotesis.....	33
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	34

3.2 Definisi Operasional .....	34
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	36
3.4 Populasi Dan Sampel .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Deskripsi Data.....	48
4.1.1. Identitas Responden .....	48
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian.....	51
4.1.3. Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.4. Analisis Regresi Berganda .....	63
4.1.5 Pengujian Hipotesis .....	64
4.2. Pembahasan.....	69
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran.....	74
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Indikator Kinerja .....	35
Tabel 3.2.	Indikator Kepemimpinan .....	35
Tabel 3.3.	Indikator Motivasi Kerja .....	36
Tabel 3.4.	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	36
Tabel 3.5.	Penilaian Skala Likert .....	39
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	49
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	51
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja .....	54
Tabel 4.8	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai .....	56
Tabel 4.9	Hasil Normalitas.....	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	63
Tabel 4.12	Hasil Uji-T ( Parsial) .....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji-F (Simultan).....	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	69



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	29
Gambar 2.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	31
Gambar 2.3.	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	32
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	45
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	46
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot Of Regression Standardized Residual .....	59
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram .....	60
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	62
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	65
Gambar 4.5	Kriteria Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	66
Gambar 4.6	Kriteria Pengujian Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Nilai Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1)
Lampiran 2	Nilai Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)
Lampiran 3	Nilai Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 4	Frequencies (Karakteristik Responden)
Lampiran 5	Frequencies (Pernyataan Kuesioner)
Lampiran 6	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Uji Data
Lampiran 8	Tabel R
Lampiran 9	Tabel T
Lampiran 10	Tabel F
Lampiran 11	Pernyataan Kuisisioner
Lampiran 12	Permohonan Judul Penelitian
Lampiran 13	Persetujuan Judul Penelitian
Lampiran 14	Surat Pernyataan Penelitian/skripsi
Lampiran 15	Surat Penetapan Dosen Pembimbing
Lampiran 16	Permohonan izin penelitian
Lampiran 17	Izin Riset Pendahuluan (Dari Kampus)
Lampiran 18	Izin Riset (Dari Perusahaan)
Lampiran 19	Berita Acara Bimbingan Proposal
Lampiran 20	Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran 21	Pengesahan Proposal
Lampiran 22	Menyelesaikan Riset (Dari Kampus)
Lampiran 23	Selesai Riset (Dari Perusahaan)
Lampiran 24	Daftar Riwayat Hidup

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kekuatan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi Sumber Daya Manusia seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen Sumber Daya Manusia (Simamora, 2006)

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Dengan meningkatnya kualitas Sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. (Farisi et al., 2020)

(Nisa, 2018) menjelaskan Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (M. S. P. Hasibuan, 2016). Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting (Alimuddin, 2002). Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan Sumber Daya Manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi

Secara umum, Perusahaan adalah suatu badan hukum yang dibentuk oleh sekelompok orang yang terlibat dalam menjalankan badan usaha kapasitas komersial atau industri. Perusahaan juga dapat di definisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang di operasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan biasa nya akan menentukan struktur bisnis yang di pilin perusahaan tersebut. Beberapa di antaranya kemitraan, perseorangan, atau korporasi. Struktur bisnis juga menunjukkan struktur kepemilikan perusahaan. Struktur tersebut di isi oleh anggota organisasi atau di sebut pegawai jika dia bernaung dalam sebuah perusahaan . Pegawai sangatlah berperan dalam menjalankan operasional perusahaan, dan ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut mampu menciptakan produktivitas yang baik serta akan sangat berdampak bagi kualitas pelayanan

Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia yang bekerja pada Institusi Kantor baik dalam pemerintahan atau swasta dan memperoleh imbalan kerja yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan dari pemberi pekerja

(Maiti & Bidinger, 2013) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. sedangkan Menurut (Widjaja, 2006)

mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan mupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor,perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Sedangkan teori (Maiti & Bidinger, 2013) Definisi pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

(Hamid, 2009) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, Menurut (Simamora, 2006) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Sandy Martha, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam



melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara berperan sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintahan maupun tugas dekonsentrasi di bidang pendapatan daerah. Dispendasu memiliki peranan yang sangat strategis yakni “Sebagai pengelola utama sumber pendapatan asli daerah (PAD) yang digunakan untuk mendanai belanja Provinsi Sumatera Utara, dengan berpedoman pada prinsip akuntabilitas, transparansi, efisien dan efektif.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa pegawai atau tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan dan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai antara lain, kinerja karyawan belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan Kantor Badan Pengelolaan pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara (BPPRD-SU). Dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik.

Permasalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, diantaranya adalah kurang tegasnya atasan membuat pegawai tidak memperhatikan jam waktu kerja yang

berpengaruh kepada menurunnya kinerja pegawai. Sehingga pimpinan dituntut harus lebih tegas terhadap seluruh pegawai agar kinerja pegawai meningkat.

Serta permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, belum optimalnya penunjang serta motivasi bagi pegawai. Dengan demikian, peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan serta kurangnya motivasi terhadap pegawai, Maka pimpinan harus meningkatkan segala motivasi agar dapat memberikan peraturan dan kondisi yang baik bagi perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Selatan Sumatera Utara, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kinerja pegawai yang baik tentunya juga tak terlepas dari peran atasannya dalam memimpin bawahannya, dan ketika atasan ingin memimpin bawahannya haruslah memiliki gaya kepemimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan yang memiliki kinerja dengan kualitas yang baik.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Menurut (Wahjosumidjo, 1987) Kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat sifat tertentu seperti : Kepribadian (personality), kemampuan (Ability), dan kesanggupan (Capability). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (Activity) pemimpin yang tidak

dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi sedangkan menurut (Mujiono, 2002) Kepemimpinan ialah memandang bahwa leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (compliance induction theorist) cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Sementara itu Menurut (Wibowo, 2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (extrinsic) dan hakiki (intrinsic), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (extrinsic maupun intrinsic), e- xtrinsic adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan intrinsic adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih.

Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seorang bersemangat dan ntermotivasi untuk

memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung, 2017)

ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan, apakah itu secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow, dan yang telah dikembangkan oleh Alderfer menjadi kebutuhan ERG (Existence, Relatedness, Growth). Motivasi existence yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. Relatedness (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan yang terakhir Growth atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki. " Meningkatnya motivasi akan menghasilnya lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik (Armstrong, 1990)

Motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai karena adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, akan membuat seorang pegawai akan bekerja secara maksimal, melalui memanfaatkan kemampuan, dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan perusahaan.

Hasil observasi yang dilakukan penulis pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara (BPPRD-SU) peneliti menemukan beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan, terutama dari masalah kinerja pegawai yang menurun. dilihat dari beberapa pegawai yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan. disisi lain banyak pegawai yang

tidak patuh pada peraturan. Hal ini bisa dilihat dari banyak pegawai yang datang terlambat dan keluar tanpa seijin pimpinan sehingga terbengkalainya pekerjaan yang di berikan kepada pegawai. Motivasi sudah di berikan kepada pegawai berupa penghargaan bagi pegawai yang mampu mencapai target tetapi pegawai tidak termotivasi dengan penghargaan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Terdapatnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah, adanya indikasi menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, belum optimal respon baik terhadap cara memimpin atasannya seperti pemimpin kurang menyesuaikan cara memimpin pegawai nya, tidak adanya wadah aspirasi pegawai, pengaruh yang berasal dari Motivasi kerja yang membuat pegawai kurang memperhatikan waktu kerja, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan belum optimalnya contoh acuan dalam pencapaian hasil kinerja yang baik. Semua itu merupakan permasalahan yang dapat ditemukan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap aspek kinerja pegawai. Pentingnya motivasi sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara**”



## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan yang di butuhkan bawahan membuat kinerja pegawai menurun.
2. Kurang adanya ketaatan waktu menunjukkan bahwa motivasi kerja para pegawai kurang maksimal
3. Kurang tegasnya atasan membuat pegawai tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Batasan Masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah. Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara?
2. Apakah ada Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara?
3. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara?

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga ber-efek pada hasil kerja karyawan itu sendiri.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat mengungkap komponen komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi :

- a. Manfaat teoritis. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan hubungan antara keduanya dengan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pada perusahaan. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu, sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan kedepan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kajian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Edison et al., 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Ilyas, 1999) menyatakan kinerja adalah penampilan kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Sementara menurut defisi (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut (Septiningrum Adyas, 2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah catatan mengenai akibat akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Kemudian kinerja menurut (Bintoro, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (A. A. A. P. Mangkunegara, 2005) mengatakan Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai

dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan atau mengendalikan prestasi karyawan.

Karyawan yang patuh dan peduli kepada kepentingan serta keberhasilan perusahaan selalu melakukan kinerja yang maksimal dan baik. Menurut (Moehariono & Si, 2012) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Bersumber pada penafsiran diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja, prestasi kerja, maupun proses seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas– tugasnya yang bisa dinilai dari segi mutu ataupun juga kuantitas yang digunakan buat memastikan baik ataupun buruknya karyawan tersebut dalam melaksanakan kedudukannya dalam suatu perusahaan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan bisa sangat berfungsi dalam membagikan kontribusi untuk perusahaan tersebut.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam perusahaan tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi baik. Tentunya ada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan dapat berupa baik atau kurang baik.

Menurut (Robert L Mathis ; John H Jackson, 2001) faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang di



terima, keberadaan pekerjaan yang di lakukan, hubungan dengan organisasi. Sedangkan menurut (S. Mangkunegara & Prabu, 2000) faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan)

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

3. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang di cari kegiatan menilai penting dari hasil yang di capai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu di sebut tidak efisien. Sebaiknya jika akibat yang di cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang di miliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

5. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah di sepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

## 6. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Sementara itu menurut (Kasmir, 2016) terdapat faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016) adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas (Mutu)

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

#### 2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

#### 3. Waktu (jangka waktu)

Dalam pekerjaan tertentu diberikan batas waktu untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut di selesaikan, maka makin baik kinerja nya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerja nya menjadi kurang baik.

#### 4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan anggaran yang telah di tetapkan tersebut diguankan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran. Apabila anggaran melebihi batas maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerja nya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

#### 5. Pengawasan

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

#### 6. Hubungan antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

Sementara itu menurut (Afrisismanto, 2016) indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan karyawan, dan semangat

karyawan. (Dharma, 2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu konsisten, tepat, menantang, dapat di ukur, dapat di capai, disepakati, dihubungkan dengan waktu, berorientasikan kerja kelompok.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja ialah adanya sebuah kuantitas kerja, kualitas kerja, komunikasi yang baik, dapat bekerja sama, kehadiran dalam bekerja, tepat waktu.

#### **2.1.1.4 Sistem Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja adalah upaya menilai prestasi atau evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini penting untuk merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut (Jawahar, 2007) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja berkaitan dengan proses dan prosedur yang mengatur penilaian kinerja dalam suatu organisasi. Sistem penilaian kinerja adalah sistem formal pemantauan karyawan yang melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan penilaian dan pendapat dari bawahan, rekan kerja, supervisor, manajer bahkan pekerja itu sendiri dan merupakan cara atau mekanisme yang digunakan organisasi mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan penghargaan karyawan.

Menurut (Rivai, Veithzhal dan Sagala, 2004) mengemukakan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur , penilaian dan memperbaharui sifat-sifat yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, perilaku dan hasil,

termasuk tingkat kehadiran.

Menurut (Kasmir, 2016) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Prabu Mangkunegara, 2011) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan menyatakan bahwa Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu Manfaat Penilaian Kinerja.

#### **2.1.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu di antara memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan, mencegah adanya miss komunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan, menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau reward bagi karyawan yang berprestasi, menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Menurut (Robert L. Mathis, 2009) menilai penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dengan melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standart yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Sedangkan

menurut (Veithzal, 2013) manfaat penilaian Kinerja pada dasarnya meliputi perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan, keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya serta sebagai perbaikan kinerja pegawai.

Menurut (Rudianto, 2006) Manfaat Penilaian Kinerja ialah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuannya secara organisasi dan dalam mematuhi standart perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

## **2.1.1 Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik pastinya mempunyai karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, serta karyawan yang baik merupakan karyawan yang bisa melaksanakan tugas mereka berdasarkan prosedur yang sesuai, serta itu tidak terlepas dari Kepemimpinan ataupun diucap dengan Gaya Leadership yang ditunjukkan oleh pimpinannya. Pimpinan perusahaan hendak bisa dikenang oleh para bawahannya karna mempunyai Kepemimpinan dalam mengatur tiap tindakan bawahannya. Kepemimpinan mempunyai kedudukan yang sangat mencolok serta bagaikan aspek pendorong suksesnya suatu pencapaian tujuan organisasi ataupun juga perusahaan.

Menurut (Badeni, 2013) Kepemimpinan dapat di definisikan

sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut (Robbins & Judge, 2015) Menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Sedangkan menurut (M. S. P. Hasibuan, 2016) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Kartono, 2003) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan tujuan yang di inginkan kelompok.

(Mujiono, 2002) memandang bahwa Kepemimpinan sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah merupakan sikap seorang pemimpin berupa perilaku dan strategi, proses mengarahkan, perilaku dan strategi, keterampilan, sifat, sikap, membimbing, mempengaruhi

pikiran, perasaan, tindakan, keterampilan, sifat, sikap, yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya serta berdasarkan didalam penelitian ini mengadopsi indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah : 1) Kerendahan Hati 2) Kejujuran, keadilan, dan dapat dipercaya 3) Berkomitmen 4) Kesabaran 5) Transparan. (Marjaya & Pasaribu, 2019)

#### **2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, sebagai pemimpin yang akan menuju tujuan tertentu maka akan adanya faktor faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan tersebut.

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi yaitu :

- a) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan kepemimpinan
- b) Harapan dan perilaku atasan
- c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap kepemimpinan
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan



mempengaruhi kepemimpinan

- e) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- f) Harahapan dan perilaku rekan

Adapun juga faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Karim dalam (Setiawan & Muhith, 2013) terdiri dari tiga faktor yaitu sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan individu

Dalam kepemimpinan, faktor dari pribadi individu pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Di era modern saat ini pemimpin di dasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial

2) Faktor jabatan

Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memposisikan dirinya. Contohnya seorang perwira tinggi tentunya dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya

dengan rektor. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan di masing masing organisasi. Hal yang penting yang perlu dipahami bahwa seseorang pemimpin tidak pernah bekerja sendirian tetapi selalu dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga ia harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan.

### 3) Faktor situasi dan kondisi

Dalam suatu situasi atau kondisi tertentu dibutuhkan type kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

#### **2.1.2.3 Fungsi dan Peran Pemimpin**

Fungsi pemimpin didalam perusahaan menurut (Sutrisno, 2010) dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu : Perencanaan, pergerakan, pengorganisasian dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas tugas tertentu. Yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam bekerja sama yang optimal.

Berikut peran pemimpin yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2010) di antara nya :

### 1. Peran Interpersonal

- a) Peran yang menampakkan diri dengan berinteraksi dengan bawahan juga didalam dan diluar organisasi sebagai simbol keberadaan organisasi
- b) Peran pemimpin yang bertanggung jawab untuk meotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan
- c) Peran selaku penghubung dimana seorang pemimpin mampu memberikan perhatian khusus bagi mereka yang mampu berbuat untuk perusahaan

### 2. Peran Informasional

- a) Seorang pemimpin ialah pemantau arus informasi yang terjadi dari luar dan dalam organisasi
- b) Sebagai pembimbing informasi
- c) Peran selaku juru bicara organisasi

### 3. Peran pengambil keputusan

- a) Sebagai entrepreneur diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi organisasi
- b) Sebagai peredam gangguan dengan kesediaan memikul tanggung jawab untuk

mengambil tindakan korektif

- c) Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu.

Kepemimpinan yang baik dan efisien sangatlah diperlukan untuk perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Adapun tugas tugas Kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2016) adalah sebagai berikut :

#### 1. Sebagai Konselor

Merupakan tugas seorang pemimpin dalam unit kerja dengan membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan tersebut.

#### 2. Sebagai Instruktur

Pengajar yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pemimpin yang bijaksana yang memungkinkan setiap bawahannya semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugas

#### 3. Pemimpin rapat

Suatu rencana yang akan disusun didahului oleh rapat agar pelaksanaannya lebih mudah, pemimpin perlu mengadakan rapat dan pemimpin

sebagai pembawa dalam rapat tsb.

#### 4. Pengambilan keputusan

Keberhasilan pemimpin ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengambil keputusan mempunyai dampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinnya dan cenderung mempunyai risiko yang tinggi bila tidak didasarkan pada aturan yang berlaku

#### 5. Pendelegasi Wewenang

Pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas wewenang kepada bawahannya, untuk meminimalisir hambatan.

### **2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan pada posisi pemimpin, seperti yang dikembangkan menurut (Miftah, 2010) dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut (Miftah, 2010) sebagai berikut :

- a) Fungsi kepemimpinan sebagai Innovator

1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi  
Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan kinerja perusahaan
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
  1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
  2. Kemampuan pimpinan dalam memahami dan mengerti pembicaraan
- c) Fungsi Kepemimpinan sebagai Motivator
  1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab
  2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan perusahaan
- d) Fungsi Kepemimpinan sebagai Kontroler
  1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan
  2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

### **2.1.3 Motivasi kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Dalam setiap pegawai yang bekerja dalam perusahaan memerlukan yang namanya motivasi dari setiap pimpinan atau pun dari kalangan lainnya. Karena dari motivasi, karyawan bisa lebih meningkatkan setiap apa yang di kerjakannya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan harapannya (Amiruddin, 2019).

Motivasi dapat di definisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan (Bangun., 2012) .

Menurut (Siswanto, 1989) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan (mones) dan mengarah atau menyalurkan prilaku kearah kebutuhan yang memberikepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut (Siagian P., 2012), Mendefiniskan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar

besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sementara itu (M. S. P. Hasibuan, 2016) menyatakan Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab. Jadi berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang membangkitkan, mengarahkan, serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ada banyak hal di dapatkan setiap karyawan di tempat mereka bekerja. Dari semua itu terdapat hal yang dapat mempengaruhi dengan faktor-faktor yang didapat dari setiap yang terjadi di dalam perusahaan.

Menurut (Hasim, 2019) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain ialah

Faktor Eksternal yang terdiri dari

1. Kepemimpinan



2. Lingkungan kerja yang menyenangkan
3. Komposisi yang memadai
4. Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang berlaku

Faktor Internal yang terdiri dari :

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

Sedangkan menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa faktor sebagai berikut; kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja, pemanfaatan waktu.

Dalam pandangan (Hamzah, 2008) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut,

Faktor Intrinsik yaitu :

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar

3. Adanya harapan dan cita cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam belajar
5. Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar
6. Adanya lingkungan belajar yang kondusif

#### **2.1.3.3. Bentuk Motivasi**

Suatu perusahaan membagikan motivasi bersumber pada kebutuhan karyawan serta sistem yang dianut oleh tiap perusahaan dalam menyalurkan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang cocok dengan pekerjaannya. Perbandingan yang ada antara satu perusahaan dengan perusahaan lain bisa membagikan motivasi nyaris selalu terletak pada style, selera, ataupun tekanan. Perusahaan membagikan motivasi tersebut kedalam bentuk- bentuk supaya lebih gampang menyalurkan serta bisa diterima oleh karyawan

Menurut (Sastrohadiwinarto, 2005) pada umumnya bentuk motivasi yang sering di anut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebijakan. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

##### **1. Kompensasi bentuk uang**

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memberi reputasi atau nama yang baik, memang sudah selayaknya demikian. Meskipun kurang tepat sama

sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun, selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang

## 2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal hal yang telah di instruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad abad lamanya. Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi para tenaga kerja. Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *Management By Objective (MBO)* manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja.

## 3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya. Reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik, beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik tersebut antara lain :

- Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja

- Manajemen partisipasi, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (decision making) yang mempengaruhi pekerjaan mereka
- Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen alat waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

#### 4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Tenaga kerja yang tidak bahagia bebas membentuk serikat pekerja, untuk itu manajemen secara resmi perlu melakukan tawar menawar. Dengan cara ini, usaha untuk membahagiakan para tenaga kerja jauh lebih ditonjolkan daripada sebelumnya. Manajemen tenaga kerja menyadari dan berusaha bersungguh sungguh untuk merangsang dan memelihara sikap positif itu pada setiap kegiatan perusahaan.

#### **2.1.3.4. Indikator Motivasi**

Menurut (Siagian, 2008) terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

##### 1. Daya pendorong

Semacam naluri yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara cara yang digunakan berbeda beda dari tiap individu

menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan)/kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (Ikhlas).

4. Membentuk keadilan

Membentuk keadilan adalah proses penciptaan atau pembentukan. Proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil atau prestasi tersebut.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan. Baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

#### 8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Sedangkan menurut (Fadillah et al., 2013) yaitu :

##### 1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

##### 2. Prestasi kerja

Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya

##### 3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

##### 4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

##### 5. Pekerjaan yang menantang

Berdasarkan pendapat di atas yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan indikator motivasi adalah adanya kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, kebijakan, tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan

atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan di teliti dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variable penelitian.

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

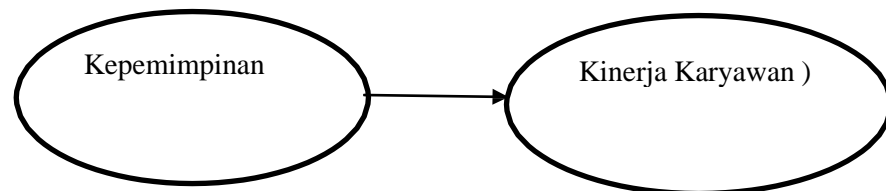
Kepemimpinan yang baik pasti bisa menolong karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karna dengan Gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tertentu untuk karyawannya. Perihal ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

(Miftah, 2010) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

(Kasmir, 2016) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Arianty, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Andayani &

Tirtayasa, 2019), dan (Gultom & Arif, 2017) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sehingga Kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.



**Gambar II-1**

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

**2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

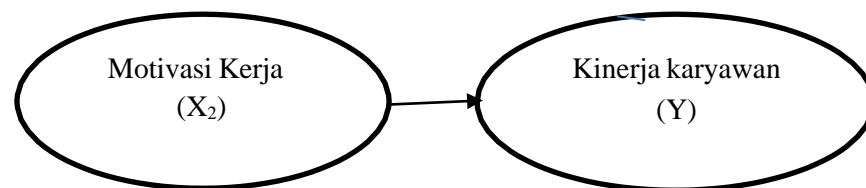
Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan Kinerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020)

(Hakim, 2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil apa yang diinginkan.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan merupakan bagian penting dalam perjalanan organisasi / perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya



dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi. Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017), (Gultom, 2014), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Astuti & Suhendri, 2019), (Farisi et al., 2020) dan (Prayogi & Nursidin, 2018) .



**Gambar II-2**  
Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### 2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

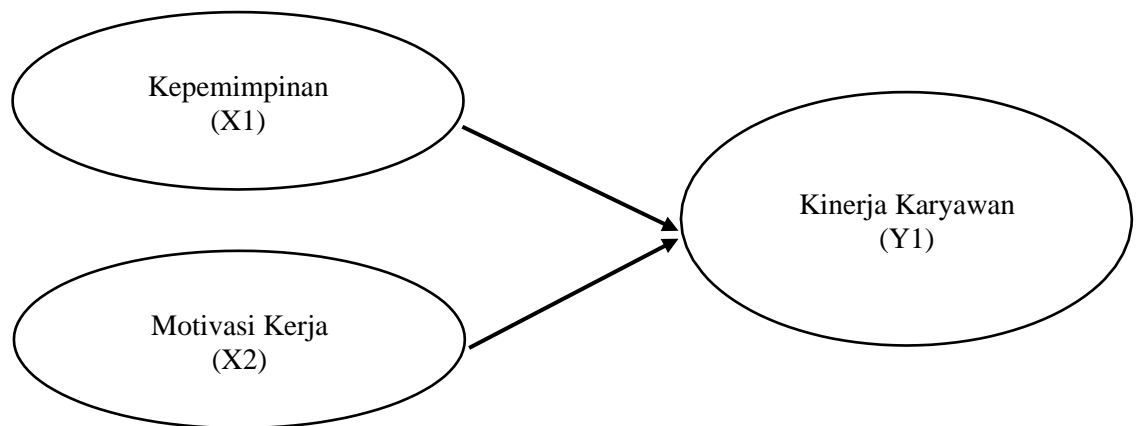
Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Veithzal & Mulyadi, 2003) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

(A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) berpendapat jika Motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan .

karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.



**Gambar II.3 Kerangka Konseptual**

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**2.3. Hipotesis**

Hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang di peroleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012) . (Sulistyastuti Ratih Diah, Erwan, 2007) berpendapat bahwa Hipotesis ialah pernyataan atau tuduhan sementara maslaah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan paada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.



## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode Penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain : prosedur dan langkah langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data dan dengan langkah apa data data tersebut di peroleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) dan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menggunakan metode Kuantitatif. Menurut (Juliandi & Manurung, 2014) dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab. Dan dalam pengelolaan data dibantu menggunakan perhitungan statistik dari program aplikasi SPSS.

Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan seperti angket dan

wawancara.

### 3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

No.	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR
1	Kinerja ( Y )	Menurut (Moeheriono & Si, 2012) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kehadiran</li> <li>➤ Kemampuan kerja sama</li> <li>➤ Kualitas dan kemampuan</li> <li>➤ Kondisi fisik pegawai</li> <li>➤ Ketepatan waktu</li> </ul>
2	Kepemimpinan ( X1 )	Menurut (Wahjosumidjo, 1987) Kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifatsifat tertentu seperti : Kepribadian (personality), kemampuan (Ability), dan kesanggupan (Capability). Kepemimpinan juga sebagai	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mampu membuat keputusan</li> <li>➤ Mampu memotivasi karyawan</li> <li>➤ Mempunyai sifat tanggung jawab</li> </ul>

		<p>rangkaian kegiatan (Activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mampu menjalin komunikasi dengan baik</li> <li>➤ Kecerdasan</li> </ul>
3	Motivasi (X2)	<p>(M. S. P. Hasibuan, 2016) menyatakan Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab. Jadi berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang membangkitkan, mengarahkan, serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Usaha untuk maju</li> <li>➤ Prestasi kerja</li> <li>➤ Memiliki tanggung jawab pribadi</li> <li>➤ Kerja keras</li> <li>➤ Orientasi tingkat sasaran</li> </ul>

		organisasi dalam mencapai tujuannya	
--	--	-------------------------------------	--

**Tabel III-1 Definisi Operasional**

### **3.3 Tempat Waktu Penelitian**

#### **3.3.1. Tempat Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yang bertempat di Jln.Sisingamangaraja Km.56 Medan Amplas.

#### **3.3.2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Januari 2021 s/d Maret

2021.



**Tabel III. 2**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

		TAHUN 2021																			
No.	KEGIATAN	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■													
3	Seminar Proposal								■												
4	Penyusunan Instrumen									■	■										
5	Pengumpulan Data											■	■								
6	Penulisan Skripsi													■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi																■	■			
8	Sidang Meja Hijau																		■		

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

(Sugiyono, 2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara berjumlah 64 Orang

**Tabel III. 3**  
**Tabel Data Pegawai**  
**BPPRD-SU**

No.	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan daerah BPPRD-SU	20 Orang
2	Bidang Pajak Kendaraan Bermotor	12 Orang
3	Bidang Retribusi dan Pendapatan Lainnya	15 Orang
	Jumlah	47 Orang

### 3.4.2. Sampel

(Sugiyono, 2014) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel digunakan adalah Sampel Jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 47 Orang berdasarkan jumlah pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

## 3.5 Teknik pengumpulan data

### 3.5.1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III. 4**  
**Tabel Skala Likert**

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

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

### 3.5.2. Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) Uji Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakuakn fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh sesuai dengan pengukuran tersebut.

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing masing pernyataan dengan skor total yang menggunakan korelasi *product moment*. Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan

membandingkan indeks koefisien korelasi product moment ( $r$ ) dengan nilai hitung kritisnya, dimana  $r$  dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

N : Banyaknya variabel

X : Skor Item X

Y : Skor Item Y

Jika di hitung > dari  $r$  table (uji 2 sisi dengan tingkat signifikan 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan valid.

### 3.5.3. Validitas Reliabilitas

Menurut (Juliandi, 2015) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya (Juliandi, 2015) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

### 3.5.4 Interview (Wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2015b) Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah

kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

### 3.5.5. Studi Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2015b) Studi Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\beta$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
$X_1$	= Kepemimpinan
$X_2$	= Motivasi kerja
e	= Error

Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.(Sugiyono, 2017)

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis membutuhkan uji anggapan klasik, sebab model analisis yang dipakai merupakan regresi linier berganda.

### 3.6.3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik mengalami penurunan.

### 3.6.4. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Cara yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), atau sama dengan yang tidak sama melebihi 4 atau 5. (Juliandi et al., 2015)

### 3.6.5. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heterokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Sugiyono, 2015a)

### 3.6.6. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). (Sugiyono, 2017)

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

**Sumber: Sugiyono (2017: 184)**

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

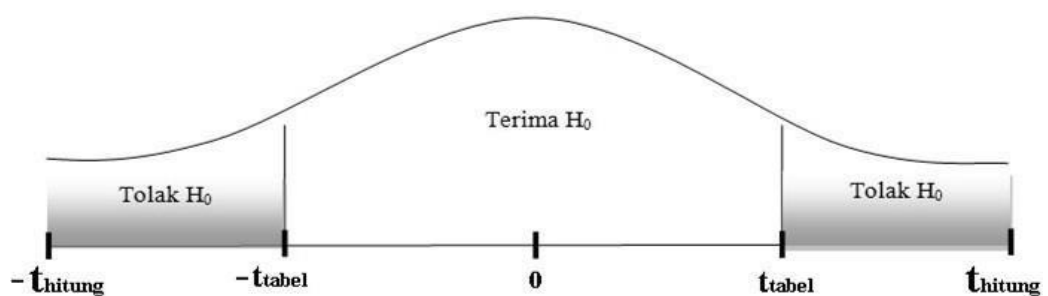
$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

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

(X) dengan variabel terikat (Y)



**Gambar III.1**

## Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

### 5.1.1. Uji Simultan ( Uji F )

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

**Sumber:** (Sugiyono, 2017)

Keterangan

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

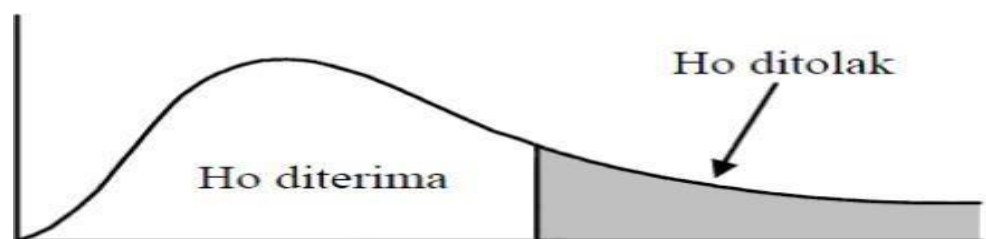
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

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

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



**Gambar III.2 Kriteria  
Pengujian Hipotesis  
Uji f**



### 3.6.8 Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2013) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (Crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti mengajukan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$  nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Peneliti telah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) , 8 pernyataan untuk variabel X1 (Kepemimpinan), dan 8 pernyataan untuk variabel X2 (Motivasi Kerja) yang disebar kepada 47 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan Status Perkawinan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.1.1. Identitas Responden

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

##### 1.1.1.1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	34,0	34,0	34,0
	Perempuan	31	66,0	66,0	100,0
Total		47	100,0	100,0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 orang (34,0%), sedangkan responden perempuan sebanyak 31 orang (66,0%).

#### 1.1.1.2. Kelompok Usia

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	33	70,2	70,2	70,2
	31-40 Tahun	13	27,7	27,7	97,9
	41-50 Tahun	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase umur dari responden para pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yaitu usia <30 tahun sebanyak 33 orang (70,2%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (27,7%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 1 orang (2,1%) . Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia <30 tahun.

#### 1.1.1.3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTPA	1	2,1	2,1	2,1
	D3	5	10,6	10,6	12,8
	S1	35	74,5	74,5	87,2

S2	6	12,8	12,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase dari tingkat pendidikan responden di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dimana lulusan SLTP sebanyak 1 orang (2,1%), D3 sebanyak 5 orang (10,6%), lulusan S1 sebanyak 35 orang (74,5%) dan lulusan S2 sebanyak 6 orang (12,8%).

#### 1.1.1.4. Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	33	70,2	70,2	70,2
	11-20 Tahun	14	29,8	29,8	100,0
Total		47	100,0	100,0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari masa kerja responden di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yaitu masa kerja 1-10 tahun sebanyak 33 orang (70,2%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 14 orang (29,8%).

#### 1.1.1.5. Status Perkawinan

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sudah menikah	24	51,1	51,1	51,1
	Belum menikah	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari status perkawinan responden di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yaitu sudah menikah sebanyak 24 orang (51,1%), dan belum menikah sebanyak 23 orang (48,9%).

#### **4.1.2. Analisis Variabel Penelitian**

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

#### 4.1.2.1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kepemimpinan (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan Variabel Kepemimpinan**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	Org	%	Orang	%	org	%	org	%
1	21	44,7	24	51,1	2	4,3	-	-	-	-
2	16	34,0	29	61,7	2	4,3	-	-	-	-
3	30	63,8	17	36,2	-	-	-	-	-	-
4	24	51,1	22	46,8	1	2,1	-	-	-	-
5	30	63,8	17	36,2	-	-	-	-	-	-
6	18	38,3	27	57,4	2	4,3	-	-	-	-
7	28	59,6	19	40,4	-	-	-	-	-	-
8	17	36,2	29	61,7	1	2,1	-	-	-	-

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Dari 47 responden, sebanyak 24 responden atau 51,1% menyatakan setuju bahwa pimpinan saling terbuka dengan pegawainya tentang masalah pekerjaan, sementara 21 responden atau 44,7 % menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 4,3% menyatakan kurang setuju .
2. Dari 47 responden, sebanyak 29 responden atau 61,7% menyatakan setuju bahwa pimpinan mempunyai hubungan yang baik pada pegawainya, sementara 16 responden atau 34,0 % menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 4,3% menyatakan kurang setuju .
3. Dari 47 responden, sebanyak 17 responden atau 36,2 % menyatakan setuju bahwa pimpinan menerima pendapat kritik maupun saran dari pegawainya, sementara 30 responden atau 63,8 % menyatakan sangat setuju

4. Dari 47 responden, sebanyak 22 responden atau 46,8 % menyatakan setuju bahwa pimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan baik, sementara 24 responden atau 51,1 % menyatakan sangat setuju, 1 responden atau 2,1 % menyatakan kurang setuju
5. Dari 47 responden, sebanyak 17 responden atau 36,2 % menyatakan setuju bahwa pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan, sementara 30 responden atau 63,8 % menyatakan sangat setuju.
6. Dari 47 responden, sebanyak 27 responden atau 57,4 % menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan teguran kepada pegawainya yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sementara 18 responden atau 38,3 % menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 4,3 % menyatakan kurang setuju.
7. Dari 47 responden, sebanyak 19 responden atau 40,4 % menyatakan setuju bahwa pimpinan sering mengajak pegawai diskusi soal pekerjaan, sementara 8 responden atau 24,7 % menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 59,6 % menyatakan kurang setuju.
8. Dari 47 responden, sebanyak 29 responden atau 61,7 % menyatakan setuju bahwa pimpinan membebaskan pegawai untuk berpendapat soal pekerjaan, sementara 17 responden atau 36,2 % menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 2,1 % menyatakan kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kepemimpinan (X1) dengan jumlah responden sebanyak 47 orang (100%).

#### 4.1.2.2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi kerja (X2) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan Variabel Motivasi Kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	Orang	%	org	%	org	%	org	%
1	25	53,2	15	31,9	6	12,8	1	2,1	-	-
2	14	29,8	26	55,3	6	12,8	1	2,1	-	-
3	24	51,1	14	29,8	6	12,8	2	4,3	1	2,1
4	16	34,0	29	61,7	2	4,3	-	-	-	-
5	27	57,4	12	25,5	2	4,3	4	8,5	2	4,3
6	19	40,4	26	55,3	2	4,3	-	-	-	-
7	27	57,4	18	38,3	1	2,1	1	2,1	-	-
8	18	38,3	28	59,6	1	2,1	-	-	-	-

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Dari 47 responden, sebanyak 15 responden atau 31,9% menyatakan setuju bahwa pegawai lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri, sementara 25 responden atau 53,2 % menyatakan sangat setuju, 6 responden atau 12,8% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 2,1% menyatakan tidak setuju.
2. Dari 47 responden, sebanyak 26 responden atau 55,3 % menyatakan setuju bahwa pegawai cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja yang lain, sementara 14 responden atau 29,8 % menyatakan sangat setuju, 6 responden atau 12,8 % menyatakan kurang setuju sementara 1 responden atau 2,1 % menyatakan tidak setuju.



3. Dari 47 responden, sebanyak 14 responden atau 29,8 % menyatakan setuju bahwa pegawai berlomba lomba bersaing soal pekerjaan agar mendapat kemenangan dimata pimpinan, sementara 24 responden atau 51,1 % menyatakan sangat setuju, 6 responden atau 12,8 % menyatakan kurang setuju, 2 responden atau 4,3 % menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 2,1 % menyatakan sangat tidak setuju.
4. Dari 47 responden, sebanyak 29 responden atau 61,7 % menyatakan setuju bahwa pegawai menjalin hubungan baik yang harmonis dengan rekan kerja serta atasannya, sementara 16 responden atau 34,0 % menyatakan sangat setuju, 2 responden atau 4,3 % menyatakan kurang setuju.
5. Dari 47 responden, sebanyak 12 responden atau 25,5 % menyatakan setuju bahwa pegawai selalu bekerja keras agar mendapat pujian dari atasan, sementara 27 responden atau 57,4 % menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 4,3 % menyatakan kurang setuju, 4 responden atau 8,5 % menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 4,3 % menyatakan sangat tidak setuju.
6. Dari 47 responden, sebanyak 26 responden atau 55,3 % menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja membuat pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja, sementara 19 responden atau 40,4 % menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 4,3 % menyatakan kurang setuju.
7. Dari 47 responden, sebanyak 18 responden atau 38,3 % menyatakan setuju bahwa gaji yang diberikan atasan kepada pegawai membuat pegawai puas karena cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari, sementara 27 responden

atau 57,4 % menyatakan sangat setuju, 1 responden atau 2,1 % menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 2,1 % menyatakan tidak setuju.

8. Dari 47 responden, sebanyak 28 responden atau 59,6 % menyatakan setuju bahwa pegawai saling menghargai serta menghormati satu sama lain, sementara 18 responden atau 38,3 % menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 2,1% menyatakan kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja (X2) dengan jumlah responden sebanyak 47 orang (100%).

#### 4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai**

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	19	40,4	28	59,6	-	-	-	-	-	-
2	21	44,7	24	51,1	2	4,3	-	-	-	-
3	22	46,8	23	48,9	2	4,3	-	-	-	-
4	19	40,4	25	53,2	3	6,4	-	-	-	-
5	24	51,1	22	46,8	1	2,1	-	-	-	-
6	20	42,6	23	48,9	4	8,5	-	-	-	-
7	28	59,6	17	36,2	2	4,3	-	-	-	-
8	25	53,2	21	44,7	1	2,1	-	-	-	-

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Dari 47 responden, sebanyak 28 responden atau 59,6% menyatakan setuju bahwa setiap tugas yang dibebankan kepadanya dapat berjalan sesuai target yang ditetapkan, sementara 19 responden atau 40,4 % menyatakan sangat setuju.

2. Dari 47 responden, sebanyak 24 responden atau 51,1 % menyatakan setuju bahwa pegawai dapat bekerja dengan cepat, cekatan dan tepat sementara 21 responden atau 44,7 % menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 4,3 % menyatakan kurang setuju.
3. Dari 47 responden, sebanyak 23 responden atau 48,9 % menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, sementara 22 responden atau 46,8 % menyatakan sangat setuju, 2 responden atau 4,3 % menyatakan kurang setuju.
4. Dari 47 responden, sebanyak 25 responden atau 53,2 % menyatakan setuju bahwa sebagian besar waktu pegawai dikantor untuk bekerja, sementara 19 responden atau 40,4 % menyatakan sangat setuju, 3 responden atau 6,4 % menyatakan kurang setuju.
5. Dari 47 responden, sebanyak 22 responden atau 46,8 % menyatakan setuju bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara tepat dan akurat, sementara 24 responden atau 51,1 % menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 2,1 % menyatakan kurang setuju.
6. Dari 47 responden, sebanyak 23 responden atau 48,9 % menyatakan setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan pegawai sangat hati hati, sementara 20 responden atau 42,6% menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 8,5 % menyatakan kurang setuju.
7. Dari 47 responden, sebanyak 17 responden atau 36,2 % menyatakan setuju bahwa kerja sama antara satu pegawai dengan pegawai lainnya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara 28 responden atau 59,6 % menyatakan sangat setuju, 2 responden atau 4,3 % menyatakan kurang setuju.

8. Dari 47 responden, sebanyak 21 responden atau 44,7 % menyatakan setuju bahwa kepedulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab, sementara 25 responden atau 53,2 % menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 2,1 % menyatakan kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah responden sebanyak 47 orang (100%).

#### **4.1.3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

##### **4.1.3.1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

#### **Tabel 4.9**

#### **Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

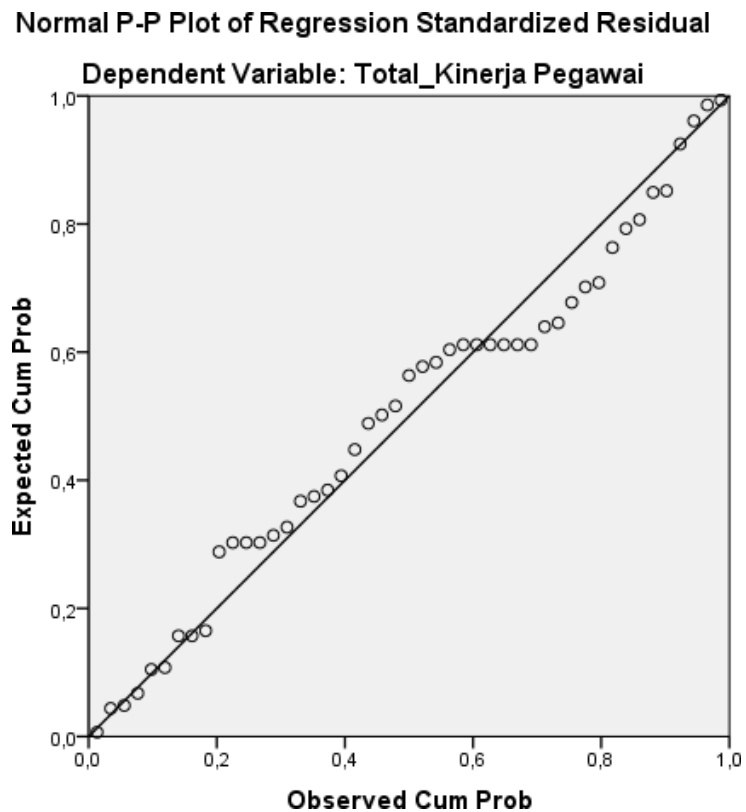
		Unstandardized Predicted Value
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	35,4680851
	Std. Deviation	2,32957422
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,089
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas, hasil asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

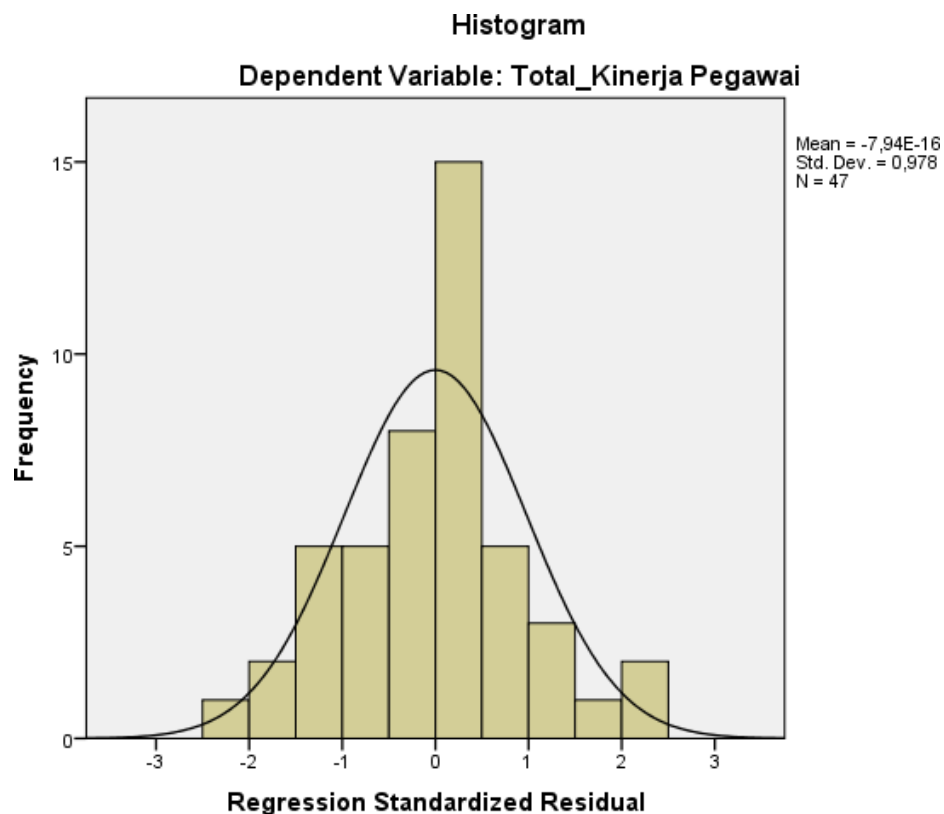
**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

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

#### 4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,1$ , dan *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Total_Kepemimpinan	,708	,468	,345	,553	1,808
Total_Motivasi Kerja	,676	,385	,272	,553	1,808

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

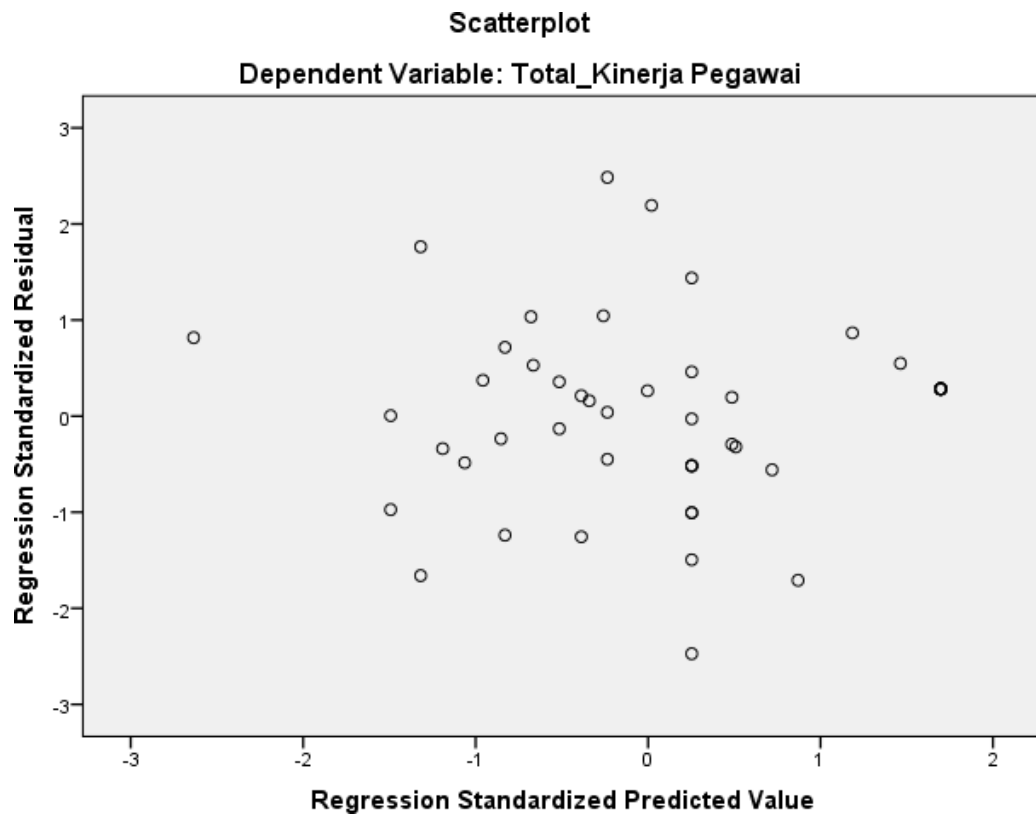
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar 0,553 dan nilai VIF sebesar 1,808. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai  $T = > 0,1$  dan  $VIF = < 10$ .

#### 4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**





*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah:

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

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,785	4,118		1,405	,167
	Total_Kepemimpinan	,543	,154	,464	3,513	,001
	Total_Motivasi Kerja	,298	,108	,365	2,767	,008

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5,785 + 0,543X_1 + 0,298X_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) bernilai positif, yaitu sebesar 5,785. Artinya, jika variabel independen yaitu variabel *Kepemimpinan* ( $X_1$ ) dan *Motivasi Kerja* ( $X_2$ ) mendeteksi kekeliruan dianggap konstan pada angka 0 (nol), maka variable Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,785 dan variabel Kinerja Pegawai akan tetap dijalankan dengan baik.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *Kepemimpinan* ( $X_1$ ) bernilai sebesar 0,543, artinya pegawai memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai koefisiennya bernilai positif. Apabila *Kepemimpinan* mengalami suatu peningkatan, maka nilai Kinerja Pegawai juga akan mengalami suatu peningkatan sebesar 0,543. Semakin tinggi *Kepemimpinan* yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik Kinerja Pegawai yang akan dibuat.
- 3) *Motivasi Kerja* ( $X_2$ ) sebesar 0,298, artinya pegawai memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai koefisiennya bernilai positif. Apabila *Motivasi Kerja* mengalami suatu peningkatan, maka nilai

Kinerja Pegawai juga akan mengalami suatu peningkatan sebesar 0,298. Semakin tinggi *Motivasi Kerja* yang dimiliki oleh Pegawai, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang akan dibuat.

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

##### 4.1.5.1. Uji *t* (Parsial)

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

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji-*t* (Parsial)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,785	4,118		1,405	,167
	Total_Kepemimpinan	,543	,154	,464	3,513	,001
	Total_Motivasi Kerja	,298	,108	,365	2,767	,008

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)*

### 1) Pengujian Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.12 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,513 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (47-2=45)$ , diperoleh  $t_{tabel} 2,015$ . Di dalam hal ini  $t_{hitung} = 3,513 > t_{tabel} = 2,015$ .

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

### 2) Pengujian Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.12 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,767 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (47-2=45)$ , diperoleh  $t_{tabel} 2,015$ . Di dalam hal ini  $t_{hitung} = 2,767 > t_{tabel} = 2,015$ .

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,08 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig  $0,08 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

#### 4.1.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan

sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

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

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,638	2	124,819	29,838	,000 <sup>b</sup>
	Residual	184,064	44	4,183		
	Total	433,702	46			

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi Kerja, Total\_Kepemimpinan

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari hasil tabel 4.13 diatas diperoleh nilai F adalah 29,838 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 29,838 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $64 - 2 - 1 = 61$ ), diperoleh  $f_{tabel}$  3,20. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Didalam hal ini  $f_{hitung} = 29,838 > f_{tabel} = 3,20$ .

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera

Utara.

#### 4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759 <sup>a</sup>	,576	,556	2,045	2,073

a. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi Kerja, Total\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2021)

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,556 atau senilai 55,6% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} = 3,513 > t_{tabel} = 2,015$  dan nilai probabilitas  $t$  yakni  $sig$  adalah  $0,001$  sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$  maka nilai  $sig$   $0,001 < \alpha$   $0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebuah kemampuan yang terdapat didalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan . Menurut (Martins & Tabiti, 2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dimana peran kepemimpinan dalam organisasi mampu mengefektifkan pegawainya. (Tayi et al., 2016) dalam penelitiannya yang menguji efek mediasi dari komitmen organisasi pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan sampel 227 perawat di 4 rumah sakit Riyadh, Arab Saudi, membuktikan bahwa kepemimpinan positif dan signifikan pada komitmen dan kinerja karyawan.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Heriyanti, 2007) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang, dan dari hasil yang tersebut dapat diketahui bahwa Kepemimpinan merupakan proses pengarahan pimpinan terhadap karyawannya, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku untuk digerakkan ke arah yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang

baik bagi perusahaan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya.

#### **4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} = 2,767 > t_{tabel} = 2,015$  dan nilai probabilitas  $t$  yakni  $sig$  adalah  $0,08$  sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$  maka nilai  $sig$   $0,08 > \alpha$   $0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Dengan adanya motivasi maka dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja didalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan (REZA & Dirgantara, 2010) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, dan dari hasil yang tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan proses kerja keras terhadapkaryawannya orientasi tugas sasaran, usaha untuk maju, tindakan dan tingkah laku untuk digerakkan ke arah yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya .



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

Dalam penelitian ini kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. berdasarkan tabel uji F maka diperoleh  $f_{hitung} 29,838 > 3,20 f_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,556 atau senilai 55,6% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kata lain apabila Kepemimpinan meningkat dan Motivasi meningkat maka Kinerja Pegawai juga meningkat. Hal ini ditandai dengan pegawai yang merasa puas dalam bekerja dan termotivasi dalam bekerja sehingga para pegawai akan melakukan tugasnya dengan tanggung jawab penuh atas pekerjaannya secara sukarela, mengerjakan pekerjaan mereka untuk organisasi, saling membantu dan berhubungan baik antar rekan kerja

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

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

- 1) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,513 > t_{tabel} 2,015$  atau nilai signifikannya diperoleh  $0,0001 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
- 2) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,767 > t_{tabel} 2,015$  atau nilai signifikannya diperoleh  $0,08 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
- 3) Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan  $F_{hitung}$  ditunjukkan oleh nilai  $29,838 > F_{tabel} 3$ , kemudian dapat juga dilihat

dengan nilai probabilitas sig dimana  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

## 5.2. Saran

Kepemimpinan yang ditampilkan para atasan adalah sebagai contoh karena para atasan yang berhak mengatur bawahannya, untuk itu perlu melakukan peningkatan menyesuaikan sikap, cara mengatur, serta hubungan kepada karyawannya sebagai bentuk usaha dari para atasan untuk dapat lebih efektif dalam mengatur serta mengawasi setiap gerak gerik pegawai nya pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara . Selain itu pada Motivasi kerja juga harus diterapkan oleh para atasan agar dapat mempengaruhi bawahan agar dapat memberikan semangat bagi para pegawai, dapat memberikan arahan yang baik yang mana atasan perlu juga menampilkan sikap, cara mengatur, serta hubungan baik terhadap karyawan, sehingga ada rasa kepuasan kerja yang diterima oleh para karyawan didalam suatu perusahaan, serta meningkatkan kualitas perpaduan antara Kepemimpinan dan Motivasi kerja sebagai dorongan agar para pegawai lebih merasa bahwa mereka perlu melakukan peningkatan kerja di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

- 1) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan kesungguhan
- 2) Masih terdapat jawaban kuisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada . hal ini bisa di antisipasi dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pertanyaan yang ada.
- 3) Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin. (2002). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*. Qiara Media.
- Amiruddin, S. E. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Penerbit Qiara Media.ss
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(2), 1–17.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Armstrong, M. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.transito asri media.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. CV Alfabeta.
- Bangun., W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Erlangga.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dantes, N. (2012). *Metodelogi penelitian*. CV Andi Offset.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Belajar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Vol. 490). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi nilai-nilai Islam terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Hakim, A. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi*. Jrb.
- Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. In *Management*. Widyatama.
- Hamzah, B. U. (2008). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Penerbit Qiara Media.
- Heriyanti, D. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja: Teori Penilaian Dan Penelitian*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jawahar. (2007). *The Influence Of Perceptions Of Fairness On Performance Appraisal Reactions*. 28, 735–754.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.

- Juliandi, A. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Maiti, & Bidinger. (2013). Journal of Chemical Information and Modeling. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, S., & Prabu, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Martins, A. B., & Tabiti, K. (2015). An empirical study of performance management as a managerial tool for the development and improvement in employees' job performance in organisation. *Australian Journal of Business and Management Research*, 4(12), 1–20.
- Miftah, T. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Gava Media.
- Moehariono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mujiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155.
- Prabu Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- REZA, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan*

*disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.* Universitas Diponegoro.

- Rivai, Veithzhal dan Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robert L. Mathis, J. H. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Robert L Mathis ; john H Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Salemba Emban Patria.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rudianto. (2006). *Akuntansi Manajemen : Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Grasindo.
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Bandung: Universitas Widyautama Bandung*.
- Sastrohadiwinarto, B. S. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*.
- Septiningrum Adyas, A. C. N. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri*, 2, 76–89.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian P., S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Siagian, S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Binapura Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen tenaga kerja*. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 291, 1–292.
- Sugiyono. (2015a). *Metode penelitian dan pengembangan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)* (Vol. 28). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.



- Sulistyastuti Ratih Diah, Erwan, P. A. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif. Untuk Administrasi Publik dan Masalah Masalah Sosial*. Gaya Media.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. *Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tayi, A., Alhatlan, M., AlBujays, I. A., & Saleh, A. (2016). Blood donation among Al-Ahsa population in Saudi Arabia: attitudes, practice and obstacles. *Blood*, 101, 1–73.
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. PT.Erlangga.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi kepegawaian*. Rajawali.





## LAMPIRAN 2

## Nilai Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Item Pernyataan X2								Jlh skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	4	3	4	5	5	4	31
2	5	4	5	5	5	5	5	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	5	4	5	4	36
6	3	3	1	4	2	4	5	4	26
7	5	4	5	4	5	4	5	4	36
8	5	4	5	4	5	4	5	4	36
9	5	4	5	4	5	4	5	4	36
10	5	4	5	4	5	4	5	4	36
11	4	4	4	4	5	5	4	4	34
12	5	4	5	4	5	4	5	4	36
13	5	4	5	4	5	4	5	4	36
14	5	4	4	4	4	4	5	4	34
15	4	4	3	4	2	5	4	5	31
16	5	4	5	4	5	4	5	4	36
17	5	4	5	4	5	4	5	4	36
18	4	5	4	5	4	5	4	5	36
19	5	4	5	4	4	4	4	4	34
20	4	5	4	4	4	4	4	4	33
21	5	4	5	4	5	4	5	4	36
22	5	4	5	4	5	4	5	4	36
23	4	5	5	4	5	4	5	4	36
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	4	4	4	5	4	5	4	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	3	5	5	4	5	4	5	36
28	4	4	4	5	5	5	4	5	36
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	4	5	3	5	1	5	4	5	32
31	3	2	3	4	4	3	2	5	26
32	4	5	5	5	5	5	5	5	39
33	4	3	4	3	4	3	4	3	28
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	3	5	2	5	3	4	4	5	31
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	4	5	2	4	4	4	31
39	4	4	3	4	3	4	3	5	30
40	4	5	2	4	1	5	4	5	30
41	3	3	4	4	5	5	5	4	33







**LAMPIRAN 4****Frequencies (Karakteristik Responden)**

		<b>Statistics</b>				
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status Perkawinan
N	Valid	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	34,0	34,0	34,0
	Perempuan	31	66,0	66,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	33	70,2	70,2	70,2
	31-40 Tahun	13	27,7	27,7	97,9
	41-50 Tahun	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		<b>Pendidikan Terakhir</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTPA	1	2,1	2,1	2,1
	D3	5	10,6	10,6	12,8
	S1	35	74,5	74,5	87,2
	S2	6	12,8	12,8	100,0



Total	47	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

#### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 Tahun	33	70,2	70,2	70,2
11-20 Tahun	14	29,8	29,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

#### Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sudah menikah	24	51,1	51,1	51,1
Belum menikah	23	48,9	48,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 5****Frequencies (Pernyataan Kuesioner)****KEPEMIMPINAN (X1)****Kepemimpinan\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Setuju	24	51,1	51,1	55,3
	Sangat setuju	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Kepemimpinan\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Setuju	29	61,7	61,7	66,0
	Sangat setuju	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Kepemimpinan\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	36,2	36,2	36,2
	Sangat setuju	30	63,8	63,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Kepemimpinan\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	22	46,8	46,8	48,9
	Sangat setuju	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Kepemimpinan\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	36,2	36,2	36,2
	Sangat setuju	30	63,8	63,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Kepemimpinan\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Setuju	27	57,4	57,4	61,7
	Sangat setuju	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Kepemimpinan\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	40,4	40,4	40,4
	Sangat setuju	28	59,6	59,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Kepemimpinan\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	29	61,7	61,7	63,8
	Sangat setuju	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**MOTIVASI KERJA (X2)****Motivasi Kerja\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Kurang setuju	6	12,8	12,8	14,9
	Setuju	15	31,9	31,9	46,8
	Sangat setuju	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Motivasi Kerja\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Kurang setuju	6	12,8	12,8	14,9
	Setuju	26	55,3	55,3	70,2
	Sangat setuju	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Motivasi Kerja\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak setuju	2	4,3	4,3	6,4
	Kurang setuju	6	12,8	12,8	19,1
	Setuju	14	29,8	29,8	48,9
	Sangat setuju	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Motivasi Kerja\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Setuju	29	61,7	61,7	66,0
	Sangat setuju	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Motivasi Kerja\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Tidak setuju	4	8,5	8,5	12,8
	Kurang setuju	2	4,3	4,3	17,0
	Setuju	12	25,5	25,5	42,6
	Sangat setuju	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Motivasi Kerja\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Setuju	26	55,3	55,3	59,6
	Sangat setuju	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Motivasi Kerja\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	2,1	2,1	2,1
Kurang setuju	1	2,1	2,1	4,3
Setuju	18	38,3	38,3	42,6
Sangat setuju	27	57,4	57,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

**Motivasi Kerja\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	2,1	2,1	2,1
Setuju	28	59,6	59,6	61,7
Sangat setuju	18	38,3	38,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

**KINERJA PEGAWAI (Y)****Kinerja Pegawai\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	59,6	59,6	59,6
Sangat setuju	19	40,4	40,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

**Kinerja Pegawai\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	4,3	4,3	4,3
Setuju	24	51,1	51,1	55,3
Sangat setuju	21	44,7	44,7	100,0

Total	47	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

#### Kinerja Pegawai\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	4,3	4,3	4,3
Setuju	23	48,9	48,9	53,2
Sangat setuju	22	46,8	46,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	6,4	6,4	6,4
Setuju	25	53,2	53,2	59,6
Sangat setuju	19	40,4	40,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	2,1	2,1	2,1
Setuju	22	46,8	46,8	48,9
Sangat setuju	24	51,1	51,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	4	8,5	8,5	8,5
Setuju	23	48,9	48,9	57,4
Sangat setuju	20	42,6	42,6	100,0

Total	47	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Kinerja Pegawai\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	4,3	4,3	4,3
Setuju	17	36,2	36,2	40,4
Sangat setuju	28	59,6	59,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

**Kinerja Pegawai\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	2,1	2,1	2,1
Setuju	21	44,7	44,7	46,8
Sangat setuju	25	53,2	53,2	100,0
Total	47	100,0	100,0	



**LAMPIRAN 6****VALIDITAS DAN RELIABILITAS****Validitas Kepemimpinan (X1)****Correlations**



	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.106	.000	.106	.000	.410		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kepemi mpinan	Pearson Correlation	.586**	.658**	.540**	.665**	.642**	.620**	.470**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,902	,912	24

### Validitas Motivasi (X2)

Correlations



Motivasi	Pearson Correlation	.749**	.626**	.815**	.528**	.709**	.495**	.655**	.215	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.147	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

## Reliabilitas Motivasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,760	,763	8

## Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations



Kinerja	Pearson	.672**	.676**	.679**	.738**	.664**	.708**	.666**	.567**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Reliabilitas Kinerja pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,826	,826	8

## LAMPIRAN 7

### Hasil Uji Data Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,785	4,118		1,405	,167
	Total_Kepemimpinan	,543	,154	,464	3,513	,001
	Total_Motivasi Kerja	,298	,108	,365	2,767	,008

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	35,4680851
	Std. Deviation	2,32957422
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,089
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070 <sup>c</sup>

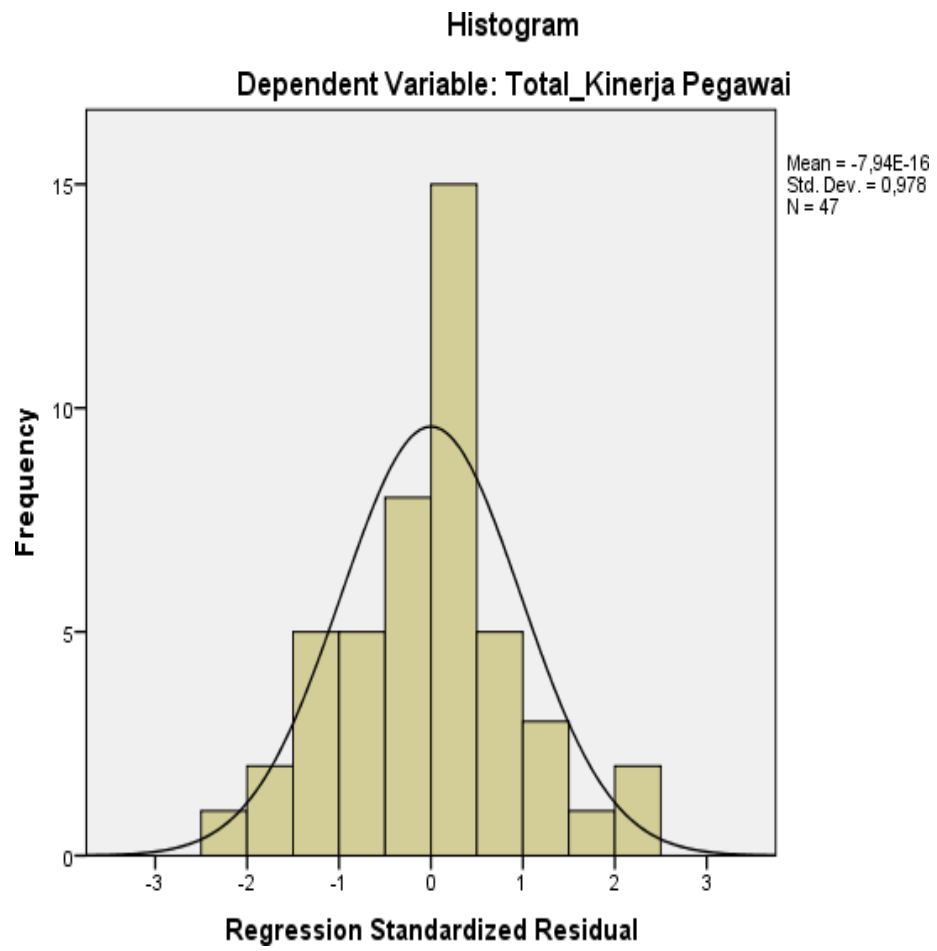
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

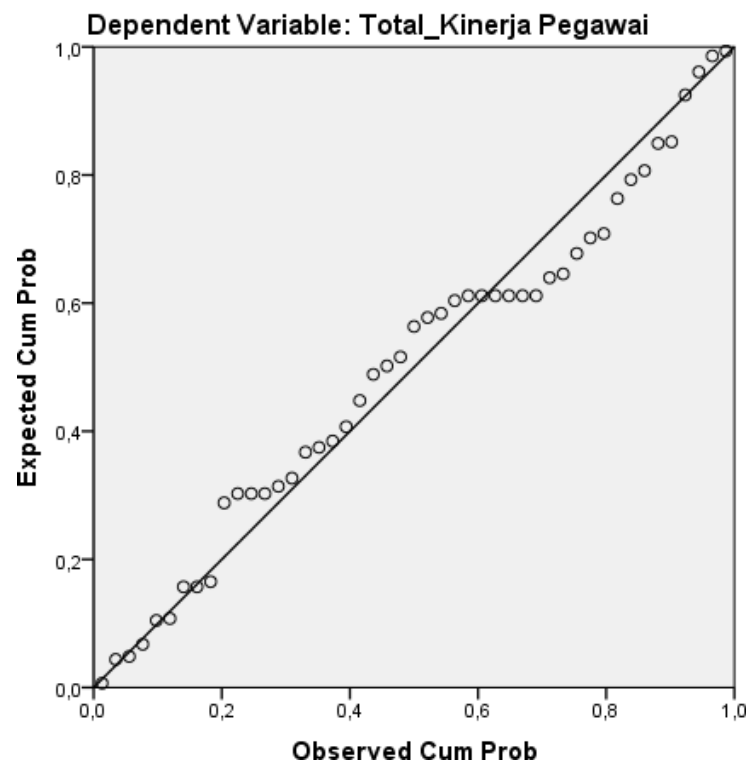
c. Lilliefors Significance Correction.

### Charts





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

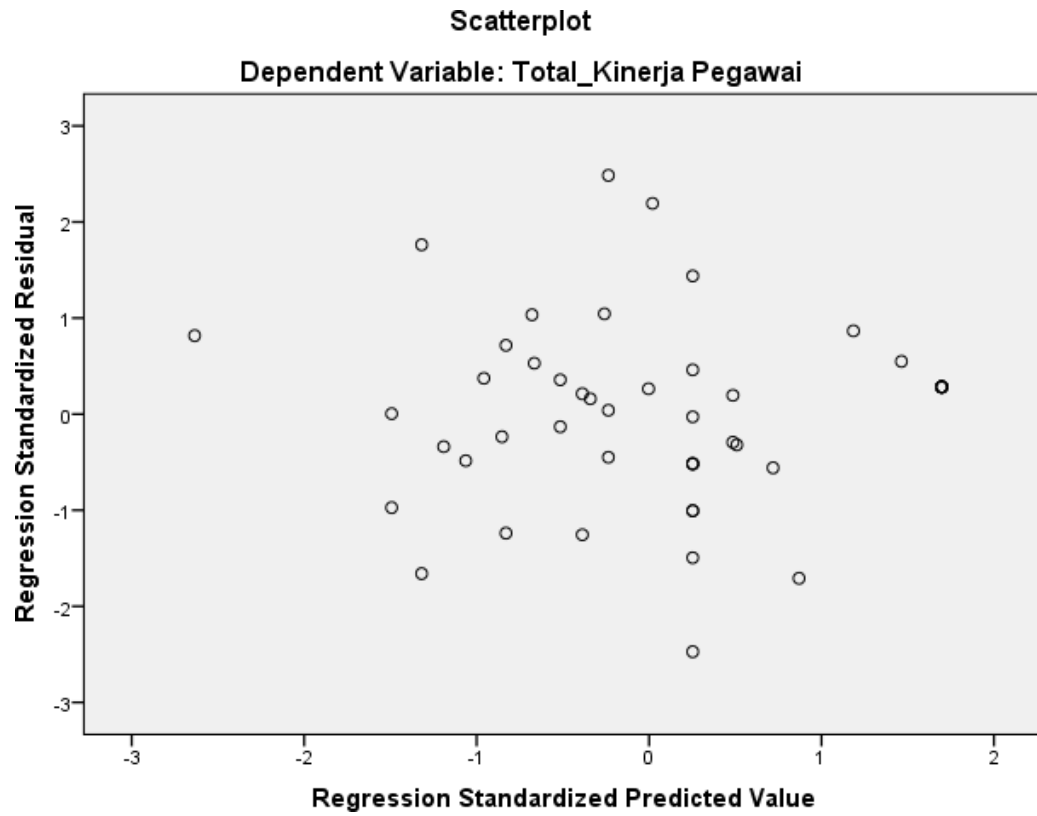


### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Total_Kepemimpinan	,708	,468	,345	,553	1,808
	Total_Motivasi Kerja	,676	,385	,272	,553	1,808

## Uji Heterokedastisitas



## Uji-T (Parsial)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,785	4,118		1,405	,167
	Total_Kepemimpinan	,543	,154	,464	3,513	,001
	Total_Motivasi Kerja	,298	,108	,365	2,767	,008

**Uji-F (Simultan)****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,638	2	124,819	29,838	,000 <sup>b</sup>
	Residual	184,064	44	4,183		
	Total	433,702	46			

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi Kerja, Total\_Kepemimpinan

**Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759 <sup>a</sup>	,576	,556	2,045	2,073

a. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi Kerja, Total\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN 8

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742

44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274

<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## LAMPIRAN 9

Tabel T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148



46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921

<b>95</b>	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

## LAMPIRAN 10

Tabel F

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209

48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090

## Lampiran 11

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA**

##### **I. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5 point)

S = Setuju (4 point)

KS = Kurang Setuju (3 point)

TS = Tidak Setuju (2 point)

STS= Sangat Tidak Setuju (1 point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.

3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

##### **II. Identitas Responden**

No.Urut Responden :

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Status Perkawinan :

##### **KEPEMIMPINAN (X1)**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. Pimpinan saling terbuka dengan pegawainya tentang masalah pekerjaan.					
2. Pimpinan mempunyai hubungan yang baik pada pegawainya					

3. Pimpinan menerima pendapat kritik maupun saran dari pegawainya					
4. Pimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan baik					
5. Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan					
6. Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai nya yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
7. Pimpinan sering mengajak pegawai diskusi soal pekerjaan					
8. Pimpinan membebaskan pegawai untuk berpendapat soal pekerjaan					

### MOTIVASI KERJA (X2)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1. Pegawai lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri					
2. Pegawai cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja yang lain					
3. Pegawai berlomba lomba bersaing soal pekerjaan agar mendapat kemenangan dimata pimpinan					
4. Pegawai menjalin hubungan baik yang harmonis dengan rekan kerja serta atasannya					
5. Pegawai selalu bekerja keras agar mendapat pujian dari atasan					
6. Lingkungan kerja membuat pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja					
7. Gaji yang diberikan atasan kepada pegawai membuat pegawai puas karna cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari					
8. Pegawai saling menghargai serta menghormati satu sama lain.					

**KINERJA (Y)**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
2. Pegawai dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.					
3. Pekerjaan yang di hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4. Sebagian besar waktu pegawai di kantor untuk bekerja.					
5. Pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara tepat dan akurat.					
6. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai sangat hati-hati.					
7. Kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai lainnya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8. Kepedulian pegawai terhadap pekerjaan Sangat bertanggung jawab					

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama	: Marini Andini Rangkuti
Tempat dan Tanggal Lahir	: Medan, 01 Desember 1999
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Anak Ke	: 2 (Kedua) Dari 2 (dua) bersaudara
Alamat	: Tembung Jl.Karya Sastra Psr X
No. Telepon	: 0857-6591-3047
Email	: <a href="mailto:marinirangkuti1999@gmail.com">marinirangkuti1999@gmail.com</a>

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah	: Alm.Rukun ZainuddinRangkuti
Nama Ibu	: Halimah Gultom
Pekerjaan Ayah	: Pengacara
Pekerjaan Ibu	: PNS
Alamat	: Tembung Jl.Karya Sastra Psr X

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar	: SD Negeri 106812 Tembung
Sekolah Menengah Tingkat Pertama:	SMP Negeri 29 Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas	: SMA Negeri 8 Medan
Perguruan Tinggi	: UMSU

Medan, 29 Mei 2021

( Marini Andini Rangkuti )





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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 84 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :  
 Program Studi : Manajemen  
 Pada Tanggal : 18 Januari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Marini Andini Rangkuti  
 N P M : 1705160218  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Dr.Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 13 Januari 2022
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 05 Jumadil Akhir 1442 H  
 18 Januari 2021 M



Tembusan :  
 1. Peringgal



Dekan

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



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

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

Nomor : 84 /IL.3-AU/UMSU-05/F / 2021  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Jumadil Akhir 1442 H  
18 Januari 2021 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan.  
 BPPRD SU  
 Jln.Sisingamangaraja Km.56 Medan Amplas  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/wi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Marini Andini Rangkuti  
 Npm : 1705160218  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

**Tembusan :**

1. Pertinggal



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH**  
 Jl. Sisingamangaraja Km. 6,5 Telp. (061) 7865588 - 7867776  
**MEDAN**

Medan, 21 Januari 2021

Nomor : 0214 / 116 /BPPRDSU/2021  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Penhal : Izin Penelitian.

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah S.Utara  
 di -  
 Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 84/11.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 18 Januari 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Jurusan
1.	Marini Andini Rangkuti	1705160218	Manajemen

dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan judul :

*"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara"*

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan selanjutnya .

An. KEPALA BADAN PENGELOLAAN  
 PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH,  
 SEKRETARIS



VICTOR LUMBANRAJA  
 PEMBINA TK. I  
 NIP. 19640210 199103 1 005





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

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

Nomor : 1566/IL3 AU/UMSU 05/F/2021  
 Lamp. : -  
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 21 Dzulqaidah 1442 H  
 02 Juli 2021 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 BPPRD SU  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu ( S1 ) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Marini Andini Rangkuti  
 N P M : 1705160218  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Jurusan : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



1. Peringgal.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH**

Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 Telp. (061) 7865586 - 7867776  
**MEDAN**

**SURAT KETERANGAN  
 TELAH SELESAI RISET**  
**NOMOR : 423.4 / 996 / BPPRDSU/2021**

Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provsu dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA : MARINI ANDINI RANGKUTI

NPM : 1705160218

PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Telah melakukan Riset di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provsu :

**Selama 3 bulan**

Mahasiswa tersebut dapat menyelesaikan tugas risetnya dengan **Baik**

Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan,

2021

An. KEPALA BADAN PENGELOLAAN  
 PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH  
 SEKRETARIS



**VICTOR LUMBANRAJA**  
**PEMBINA TK. I**  
**NIP.19640210 199103 1 005**