

VISI

Majalah Ilmiah
Universitas HKBP Nommensen

Izin Penerbitan dari Departemen Penerangan Republik Indonesia
STT No. 1541/SK/DITJEN PPG/STT/1990
7 Februari 1999

Penerbit: Universitas HKBP Nommensen
Penasihat: Ketua BPH Yayasan
Rektor
Pembina: Wakil Rektor I
Wakil Rektor IV
Ketua Pengarah: Ketua Lembaga Penelitian
Ketua Penyunting: Prof. Dr. Ir. Hasan Sitorus, M.Si
Anggota Penyunting: Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si
Dr. Richard Napitupulu, ST., M.T.
Dr. Jadongan Sihabul, ST., M.Si
Dr. Samsa Pambungan, M.Sc.
Dr. Ir. Parulian Situmorang, MA
Dr. Budiman Sinaga, SH., M.H.
Dr. Himan Pardede, MPd.
Lay out: Jadhur Sipayung
Tata Usahar: Bontor Maru Bata-bata

Alamat Redaksi:

Majalah Ilmiah "VISI"
Universitas HKBP Nommensen
Jalan Sutomo No. 4A Medan 20234
Sumatera Utara, Medan

Majalah ini diterbitkan tiga kali setahun: Februari, Juni dan Oktober.
Harga langganan satu tahun untuk wilayah Indonesia
Rp. 30.000 dan US\$ 5 untuk pelanggan luar negeri (tidak termasuk ongkos kirim).
Biaya langganan dikirim dengan pos resmi yang ditujukan kepada Pimpinan Redaksi.

Terima kasih kepada para pembaca dan
sumber belokan masalah ini
Karyo: visi@yahooinfo.id

ISSN 0853 - 0203

STT No. 1541/SK/DITJEN PPG/STT/1990



VISI

Volume 21	Nomor 1	Februari 2013
<i>Annan Manurung</i>	Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Medan	1165-1179
<i>Sinar Terang Sembiring dan Golfrid Gultom</i>	Perbaikan Faktor Ripple, Faktor Daya dan Efisiensi Penyearah Satu Fasa Dioda Gelombang Peruh Dengan Menggunakan Filter Input Paralel Pada Sisi Masukan	1180-1196
<i>Johnson Pasaribu</i>	Peran Lembaga Swadaya Masyarakat dalam Perlindungan Anak (Studi di LSM PKPA Medan)	1199-1214
<i>Elsa Leyli Lisnora Saragih dan Sarma Pangubean</i>	Analisis Interjeksi BA/H) dalam Bahasa Batak Toba dengan Menggunakan Program Praat. (Studi kasus fonologi mahasiswa Jurusan Bahasa dan sastra Indonesia FKIP Universitas HKBP Nommensen Medan)	1215-1229
<i>Sondang Manik</i>	The Use of Word Webbing Technique for Vocabulary Achievement of Husbandry English Class	1230-1247
<i>Julifer Nabngolan</i>	Pengukuran Potensi Sumber Energi dan Pola Penyebaran Fluida Geothermal Panas Bumi di Rianise dengan Menggunakan Metode Geolistrik	1248-1255
<i>Nenni Triana Sinaga</i>	The Acquisition of Syntactic Structures by a 22-Month-Old Child	1256-1271
<i>Efron Manik</i>	Rekonstruksi Koordinat Dimensi Tiga dari Setiap Pixel Citra Digital pada Konfigurasi Stereo Sederhana dengan Metode Belief Propagation	1272-1278
<i>Nenny Ika Putri</i>	Hubungan antara Persepsi terhadap Pelayanan Guru BK dengan Minat Melakukan Konseling pada Siswa/i Kelas X di SMA Y Medan	1278-1291
<i>Purindungan Lumbantaja</i>	Pengaruh Pola Pengolahan Tanah dan Aplikasi Pupuk Kandang terhadap beberapa Sifat Fisika Tanah dan Hasil Tanaman Kedelai (<i>Glycine max</i> L) Pada Tanah Ultisol Simalingkar	1292-1305

Majalah Ilmiah
Universitas HKBP Nommensen

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT MEDAN

Amran Manurung

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is the effect of Leadership's Effectiveness and Work Motivation on employees' performance SAMSAT office Medan. The object of study is all SAMSAT Office Employees Medan with the population 126 people, and is used 56 people as the sample. The method is used in this study is survey method. This study consists of three variables, namely Leadership's Effectiveness (X1), and working motivation (X2), which become the independent variable while the Employees Performance (Y) is the dependent variable. The result of the study that is conducted on the employees in the SAMSAT office Medan is simultaneously obtained the data that the variable of leadership's effectiveness and motivation affect the performance. The effect of leadership's effectiveness and work motivation on the performance is 21,2 %, while 78,8 % is influenced by the other factors that do not studied. While partial test of leadership's effectiveness influence on employees' performance but the motivation does not affect employees's performance in SAMSAT office Medan.

Keywords: Leadership's Effectiveness, Working Motivation, Performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tuntutan pelayanan publik dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan kepada pemerintah dalam hal ini adalah pegawai negeri, untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat atau sering dinamakan pelayanan prima. Pelayanan publik biasanya diselenggarakan oleh pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah. Kuatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, maka memaksa berbagai instansi pemerintah untuk mendorong peningkatan kinerja yang prima.

Berdasarkan Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsive, dan transparan. Dalam hal ini peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang akan di capai.

Saat ini pelayanan pajak di Kantor SAMSAT Medan sedang melakukan pembenahan dalam hal pelayanan kepada masyarakat wajib pajak kendaraan bermotor. Pembedahan tersebut seiring dengan ditetapkannya Kantor SAMSAT Medan sebagai pelayanan publik yang mendapatkan ISO 9001 – 2001 dalam hal pelayanan umum. Pembenahan dibidang pendayagunaan pegawai termasuk

didalamnya pengambil kebijakan. Bila pegawai dapat bekerja secara maksimal dan didukung oleh pengambil kebijakan (pimpinan organisasi) maka pelayanan publik akan dapat ditingkatkan.

Kantor SAMSAT Medan mempunyai tugas mengumpulkan dana dari masyarakat yaitu Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Kendaran Bermotor (BBN KB) untuk kepentingan Anggaran Pendapatan Daerah (APBD) Kota Medan khususnya dibatalkan perilaku organisasi yang kondusif guna menciptakan manajemen organisasi yang memperhatikan aspek sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari Kantor SAMSAT sangat dibutuhkan pegawai yang dalam hal ini aparatur pemerintah yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Indikator-indikator yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja pegawai antara lain adalah kedisiplinan pegawai di Kantor SAMSAT Medan yang belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dilihat dari banyaknya pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kurang menyadari terhadap ketentuan jam kerja dinas, tidak ikut apel pagi, masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal, sering meninggalkan kerja pada waktu jam kerja tanpa seijin dari pimpinan, banyaknya pegawai yang mangkir ditempat tertentu, malas bekerja dan lain sebagainya. Dalam masalah tersebut perlu dicari permasalahan serta perlu diupayakan pemecahan masalah untuk mengatasinya. Dengan demikian sangat penting untuk diketahui pengaruh efektifitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Medan.

Motivasi yang mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki pegawai adalah potensi, dimana pegawai belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut dinamakan motivasi.

Salah satu faktor kunci keberhasilan pelayanan publik di kantor SAMSAT adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksikan dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini adalah wajib pajak kendaraan bermotor. Kantor Samsat Medan sebagai salah satu Unit Pelayanan Masyarakat berupaya terus-menerus membangun image pelayanan yang baik dengan melalui berbagai inovasi-inovasi dalam pelayanan, pengembangan teknologi informasi dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada.

Kepemimpinan Kepala Kantor SAMSAT juga merupakan faktor lain yang di duga turut menentukan kinerja pegawai di Kantor SAMSAT yaitu motivasi kerja. Diduga munculnya motivasi kerja yang baik akan melahirkan kinerja yang baik pula. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di kantor SAMSAT Medan yaitu efektifitas kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Medan."

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara efektifitas kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Medan?
2. Apakah ada pengaruh antara efektifitas kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana pengaruh antara efektifitas kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Medan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana pengaruh antara efektifitas kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Medan.

II. TELAAH TEORITIS

2.1. Kepemimpinan

Membangun kepemimpinan pola baru diperlukan pemahaman suatu pendekatan yang kita sebut dengan pendekatan tiga dimensi peranan kepemimpinan masa depan yaitu : *Wawasan* merupakan langkah awal dalam peran kepemimpinan dalam menyeimbangkan perencanaan strategik dengan pelaksanaan yang sejalan dengan budaya organisasi. *Penyelarasan* merupakan langkah kedua dalam peran kepemimpinan dengan mewujudkan kebersamaan dalam tindakan melalui keterikatan dalam "system" (seperangkat unsure yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas). *Pemberdayaan* merupakan langkah ketiga yang sangat penting dan strategis dalam peran kepemimpinan untuk mempersatukan wujud kepentingan yang seimbang antara kepentingan individu, kelompok dan organisasi sebagai daya dorong untuk memotivasi perubahan sikap melalui pemberdayaan bakat yang tersembunyi, peningkatan kecerdasan emosional dan membangkitkan kreativitas. Harbani

(2008:20 – 21) Tugas pemimpin dalam suatu birokrasi sangat urgen dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sebagaimana yang diamanahkan administrasi

Menurut Tead (dalam Satarno,2001) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Sedangkan menurut Harbani (2008 : 3) pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Sedangkan 'pimpinan' adalah orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau birokrasi.

Menurut Sausi (2009 : 101) pemimpin – pemimpin memiliki kekuatan, pengaruh dan kemampuan untuk memindahkan masyarakat. Pemimpin yang paling efektif dan berkelanjutan adalah salah satu yang mengikuti keputusan dan keinginan masyarakat secara keseluruhan, mengambil peran yang memungkinkan dan memudahkan, pemimpin harus memiliki keahlian, kemauan, kejujuran, perjuangan dan beberapa karisma.

2.2. Motivasi

Menurut Reksobadiprodjo dan Handoko, (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan".

Robbins (2001 : 166) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Dengan demikian indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi eksternal, yang meliputi : (a) hubungan antar pribadi, (b) pengkajian/ honorium, (c) supervise Kepala Kantor, (d) kondisi kerja.
2. Motivasi Internal, yang meliputi : (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (e) minat terhadap tugas, (f) dorongan untuk berprestasi.

Menurut Santoso (2008 : 56 – 57) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seorang orang itu sendiri yang disebut *faktor intrinsik* atau faktor dari luar diri yang disebut *faktor ekstrinsik*

2.3. Teori Motivasi

2.3.1. Teori David Mc. Clelland

David Mc. Clelland (dalam Owens 1987:129) mengemukakan adanya pemuasan kebutuhan personal yang menimbulkan motivasi mereka, yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. David Mc Cleand, melalui riset empiris, telah mengemukakan bahwa para usahawan, ilmuwan dan ahli mempunyai tingkat motivasi prestasi di atas rata-rata.



Gambar 2.1. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

2.3.2. Teori Maslow

Maslow berpendapat bahwa dalam setiap manusia terdapat suatu hirarki yang terdiri dari lima kebutuhan. Pemenuhan kelima kebutuhan tersebut dilakukan secara bertahap dari yang paling rendah basic physiological needs bergerak menuju self-actualization.

2.3.3. Teori Herzberg

Herzberg (dalam Owens 1987:125), mengatakan bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaan merupakan hal yang sangat mendasar, dan sikap terhadap pekerjaannya ditentukan oleh keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan. Dalam penelitiannya Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan (job content), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena

hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (job context)

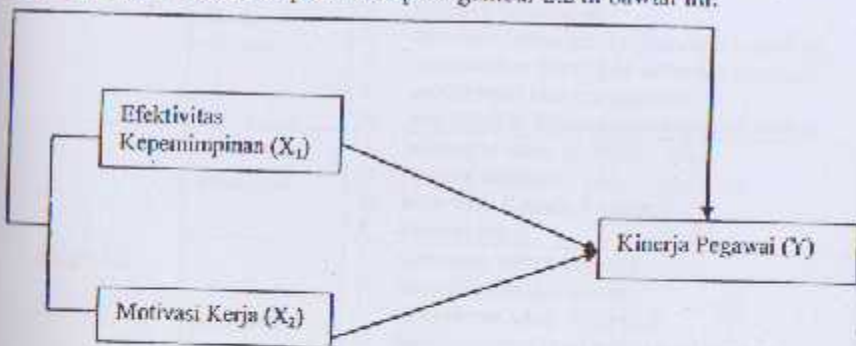
2.4. Kinerja

Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah ".....Output drive from processes, human or otherwise", jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan menurut Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selain itu

Menurut Maryoto, (2009:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

2.5. Kerangka Pemikiran

Untuk kepentingan penelitian ini, kinerja pegawai dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ukuran-ukuran kinerja pegawai ini meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi kehadiran dan konservasi. Alur pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 di bawah ini.



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Medan, yang berlokasi di Jalan Putri Hijau Medan. Adapun penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei s.d September 2010.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan survey dengan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif. Pendekatan survey adalah kegiatan mengumpulkan data sebanyak banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian, dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standard yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2005)

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi target penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Samsat Medan. Sampel penelitian menggunakan teknik *Stratified Proposional Random Sampling*.

Tabel 3.1. Jumlah Pegawai di Kantor SAMSAT Medan

No	Unit Kerja (Departemen)	Pegawai (Orang)
1	Dispenda (KPPD) Medan	34
2	Polisi	90
3	Jasa Raharja	2
	Total	126

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah rumus yang dikembangkan oleh Yaro Yamane atau Slovin dalam Ridwan (2007 : 65) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N + 1}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi = 126 responden

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan table 1 diatas dan dengan menggunakan rumus tersebut maka jumlah sampel dapat ditetapkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N + 1} = \frac{126}{126 + 1} = \frac{126}{127} = 99,21 \approx 99 \text{ responden}$$

Perhitungan selanjutnya adalah membagi responden secara proposional dan melalui metode pembulatan secara matematis. Berikut ini adalah Tabel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel per unit kerja.

Tabel 3.2. Jumlah Sampel Pegawai di Kantor Samsat Medan

No	Unit Kerja (Departemen)	Pegawai (Orang)	% Sampel	Jumlah
1	Dispenda (KPPD) Medan	34	$(34/126) \times 56$	15
2	Polisi	90	$(90/126) \times 56$	40
3	Jasa Raharja	2	$(2/126) \times 56$	1
	Total	126		56

3.4. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variable yaitu Efektivitas Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variable penelitian.

Untuk lebih jelasnya operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Efektivitas Kepemimpinan	Structure initiating	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengutamakan pencapaian tujuan, 2. menilai pelaksanaan tugas bawahan 3. menelapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, 4. menetapkan standard tertentu terhadap tugas bawahan, 5. memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan, 6. melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.
	Human relation	<ol style="list-style-type: none"> 1. melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, 2. bersikap bersahabat, 3. membina hubungan kerjasama dengan baik, 4. memberikan dukungan terhadap bawahan, 5. menghargai idea tau gagasan, 6. memberikan kepercayaan kepada bawahan
Motivasi	Ekstinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. hubungan antar pribadi, 2. pengkajian/honorium, 3. supervise Kepala Kantor, 4. kondisi kerja
	Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. dorongan untuk bekerja, 2. kemajuan dalam karier, 3. pengakuan yang diperoleh 4. rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, 5. minat terhadap tugas, 6. dorongan untuk berprestasi

Kinerja	Kualitas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. akuisi, 2. ketelitian, 3. penampilan dan 4. penerimaan keluaran
	Kuantitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Volume keluaran dan 2. kontribusi
	Supervisi yang diperlukan	membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
	Kehadiran	regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
	Konservasi	pengecehan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan

2.5. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*) dengan pendekatan kuantitatif melalui korelasi dan analisis jalur. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien Korelasi antara variable efektivitas kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas suatu alat ukur, semakin tinggi tingkat validitasnya maka alat ukur tersebut semakin menunjukkan semakin mengenai sarasanya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji tingkat validitas instrument penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah teknis analisis korelasi *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{(\sum xy) - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{[(\sum x^2) - n](\sum y^2) - n}}$$

Dimana :

R_{xy} = Koefisien korelasi produk moment antara butir instrument yang akan digunakan dengan skor semua butir instrument dalam variable yang bersangkutan

X = Jumlah skor butir instrument yang digunakan

Y = Jumlah skor semua butir dalam varriabel tersebut

n = Jumlah responden sementara.

3.5.2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan secara interval dengan menggunakan Cronbach Alfa yang akan mengukur reliabilitas konsistensi interval dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1-\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

σ_i^2 = varians masing-masing item

σ^2 = varians skor keseluruhan

k = jumlah sampel

Untuk rentang nilai α berkisar antara nol hingga satu. Makin besar koefisien ini, maka makin besar keandalan alat ukur yang digunakan. Tujuan dari reliabilitas ini adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Nilai α yang mendekati 1 (satu) menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi.

2.6. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi, perumusan masalah, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat diuraikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor SAMSAT Medan.
2. Ada pengaruh antara efektivitas kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor SAMSAT Medan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan penulis adalah dengan menyebarkan angket / daftar pertanyaan kepada 56 responden yang berhubungan dengan tiap-tiap variabel yang diteliti, baik variabel independen yaitu Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja. Adapun komposisi daftar pertanyaan adalah 10 daftar pertanyaan tentang Efektivitas Kepemimpinan atau sekitar 23,25% dari seluruh daftar pertanyaan yang disebar, dan 13 daftar pertanyaan tentang Motivasi atau sekitar 30,23% dari seluruh daftar pertanyaan yang disebar dan 10 daftar pertanyaan tentang Kinerja atau sekitar 23,25% dari seluruh daftar pertanyaan yang disebar serta 10 daftar pertanyaan tentang Kinerja atau sekitar 23,25% dari seluruh daftar pertanyaan yang disebar.

Responden yang dijadikan penulis sebagai sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik, berupa usia, masa kerja, tingkat pendidikan.

4.2. Pembahasan

4.3. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi(maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti untuk hipotesis, baik itu variabel bebas yaitu Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi serta variabel terikat yaitu Kinerja dan Kinerja. Hasil analisa deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1. Analisis Deskripsi Penelitian Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	56	37	45	40.30	1.628
X2	56	37	44	40.64	1.645
Y	56	37	44	40.73	1.912
Valid N (listwise)	56				

Sumber : Hasil Penelitian 2010 (data diolah)

4.3.2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi R² dapat dilihat dalam tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2. Uji Koefisien Determinan (Uji R) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.460 ^a	.212	.182	1.729	1.279

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Hasil Penelitian, 2009 (data diolah)

Nilai R² yang diperoleh adalah sebesar 0.212 atau 21,2% yang menunjukkan kemampuan variabel Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja 21,2%, sedangkan sisanya sebesar 78,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R² yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*) sangat terbatas. Menurut Ghozali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

4.3.3. Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan tabel 4.3 di bawah ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 7,112$ dan $F_{tabel} = 3,17$, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0,002 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 dan X_2 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) atau dengan kata lain Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor SAMSAT Medan.

Tabel 4.3. Uji Serempak (Uji F) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.527	2	21.264	7.112	.002 ^a
Residual	158.455	53	2.990		
Total	200.982	55			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

4.4. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis pengaruh Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial dilakukan uji terhadap kinerja. Pengujian ini dilakukan dua arah, menggunakan tingkat signifikansi alpha 5% dan derajat bebas (n-k-1).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Berdasarkan tabel 4.4 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 16.609 dan nilai koefisien masing masing variabel adalah sebesar 0.499 untuk X_1 , sebesar 0,098 untuk X_2 . Maka model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 16.609 + 0.499X_1 + 0.098X_2$$

Dari tabel 4.4 di bawah ini dapat dilihat bahwa koefisien variabel Efektifitas Kepemimpinan sebesar 0,499 yang berarti bahwa nilai variabel Efektifitas Kepemimpinan naik 1% maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,499 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Nilai t_{hitung} Efektifitas Kepemimpinan sebesar -3,297 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,92 yang berarti H_0 ditolak yaitu bahwa Efektifitas Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor SAMSAT Medan.

Koefisien Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,098 berarti bahwa jika Motivasi naik 1% maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,098 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Nilai t_{hitung} Motivasi sebesar 0,656 lebih kecil dari 2,92 yang berarti H_0 diterima yaitu bahwa Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor SAMSAT Medan.

Tabel 4.4. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.609	7.084		2.345	.023
X1	.499	.151	.425	3.297	.002
X2	.098	.150	.085	.656	.515

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

Hasil statistik yang telah dikemukakan di atas menunjukkan sebagian besar hasil yang sama dengan kondisi yang dihadapi di lapangan. Kinerja Pegawai di kantor SAMSAT Medan dipengaruhi secara signifikan oleh Efektifitas Kepemimpinan.

Efektifitas Kepemimpinan di kantor SAMSAT secara statistik menunjukkan hasil yang berpengaruh nyata seperti yang telah ditunjukkan oleh hasil pengolahan data di atas. Hal ini juga sesuai dengan kondisi yang berada di lapangan dimana Efektifitas Kepemimpinan di kantor SAMSAT yang ada sangat lemah dan tidak stabil sehingga belum dapat menunjang Kinerja Pegawai secara baik. Di kantor SAMSAT Medan, pergantian pimpinan sering dilakukan tanpa melihat periode waktu yang berlaku sehingga program yang telah dibangun tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan menyeluruh. Hal ini mengakibatkan Efektifitas Kepemimpinan yang ada tidak berlaku secara langgeng sehingga mempengaruhi Kinerja dari pegawai-pegawai yang berada di lingkungan kantor SAMSAT tersebut.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel independen (bebas) yang diteliti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Artinya variabel Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor SAMSAT Medan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar

0,212 yang menggambarkan pengaruh Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 21,2%.

2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor SAMSAT Medan. Artinya bahwa secara terpisah Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor SAMSAT Medan.

5.2. Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi para pimpinan Kantor SAMSAT Medan, sebaiknya berusaha selalu menjaga dan meningkatkan efektifitas kepemimpinan serta selalu berusaha meningkatkan pemberian Motivasi kepada para pegawainya.
2. Bagi Peneliti Berikutnya
Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor SAMSAT Medan sebesar 21,2% menunjukkan selain Efektifitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai kantor SAMSAT Medan. Oleh karena itu bagi peneliti berikutnya sebaiknya meneliti faktor-faktor lain di luar model penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- As Ad. 1987. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buhler, Patricia, 2004. *Apply Teach Yourself Management Skills*. Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sekono Mukidi, dan M. Rudi Aimoko, Jakarta: Prenada.
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary., 1992, *Manajemen Sumber-daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo
- Cohen. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 1996. *Organisasi*, alih bahasa Nunuk Ardiani, Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF UGM.
- Handoko, Hani., 1997. *Manajemen*, BPF, Yogyakarta.

Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF UGM.

Maryono, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF UGM.

Salusa, J. 2000. *Pengambilan Keputusan Strategik* Jakarta: Grasindo.

Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 17, Mengolah Data Statistik Secara Profesional* Jakarta: Gramedia.

Siagian Sondang P. 1994. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Sedarnayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sutarto. 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta : Glialia Indonesia

Sudjana. 1992. *Metode Statistik* Bandung Tarsito

Thamrin Abdullah, Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial Atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta

Timpe, A Dale. 1993. *Manajemen Kinerja*. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.