

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bicara tentang kinerja tentu berkaitan dengan cara melakukan pekerjaan dan apa yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan. Disamping itu penting juga untuk mengetahui kapan pekerjaan itu harus dilakukan dan diselesaikan. Kinerja dalam sebuah organisasi biasanya mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, oleh sebab itu sangat penting untuk memastikan kinerja setiap karyawan tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan dan tepat pada waktunya. Secara umum kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar mereka mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat menentukan terhadap keberlangsungan hidup organisasi, terlebih lagi untuk perusahaan yang padat karya, karena hampir semua aktivitas dalam perusahaan sangat ditentukan oleh setiap sumberdaya manusia yang ada. Untuk itu penting memastikan bahwa semua sumberdaya manusia yang ada didalam organisasi baik pimpinan maupun para karyawan memberikan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan tidak selalu berjalan baik seperti yang telah direncanakan dan diharapkan. Karena dalam pelaksanaannya seringkali timbul masalah yang dapat

menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kemampuan karyawan itu sendiri. Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan di atas diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003:1)

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada

bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Motivasi merupakan dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk mau bertindak. Motivasi hanya diberikan kepada orang-orang yang memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Bicara tentang Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan untuk hidup dan untuk itu perlu makan. Untuk itu disamping bagaimana cara mendorong gairah kerja seseorang penting juga mengetahui apa yang menjadi motivasi dan keinginannya dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2004: 141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Motivasi menjadi sangat penting khususnya pada pekerjaan yang memiliki tingkat kebosanan yang tinggi, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mampu bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Banyak perusahaan yang tidak hanya mengharapkan kemampuan dan keterampilan dari karyawannya, tapi lebih dari itu perusahaan lebih menginginkan karyawan yang giat, memiliki kemauan bekerja tinggi, mau belajar dan memiliki keinginan tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal

Kantor Camat Medan Timur merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang kependudukan, wilayah dan kelurahan di Medan timur. Kantor Camat Medan Timur Kota Medan sangat mengharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan. Untuk itu, Pemimpin tentunya harus bisa mengendalikan setiap pegawainya agar pegawainya memberikan kinerja yang baik. Dengan demikian pemimpin harus mengetahui hal-hal yang dapat mendukung kinerja pegawai. Dari data yang diperoleh dalam satu bulan dapat dilihat daftar absensi pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Laporan Kehadiran PNS Kecamatan Medan Timur
Juni 2017

No>Nama	Jumlah hari kerja	Hadir	Terlambat	Tidak hadir	Izin	Sakit	Tanpa keterangan
1.	15	15	-	-	-	-	-
2.	15	15	-	-	-	-	-
3.	15	15	1	-	-	-	-
4.	15	15	2	-	-	-	-
5.	15	15	2	-	-	-	-
6.	15	15	2	-	-	-	-
7.	15	15	-	-	-	-	-
8.	15	15	3	-	-	-	-
9.	15	15	-	-	-	-	-

10.	15	15	2	-	-	-	-
11.	15	15	1	-	-	-	-
12.	15	15	2	-	-	-	
13.	15	4	11	-	-	-	11
14.	15	15	2	-	-	-	-
15.	15	15	1	-	-		-
16.	15	15	2	-	-	-	-
17.	15	15	2	-	-	-	-
18.	15	15	1	-	-	-	-
19.	15	15	3	-	-	-	-
20.	15	15	2	-	-	-	-
21.	15	15	-	-	-	-	-
22.	15	15	-	-	-	-	-
23.	15	15	2	-	-	-	-
24.	15	15	-	-	-	-	-
25.	15	15	-	-	-	-	-
26.	15	15	-	-	-	-	-

(*Sumber* : Kantor Camat Medan Timur Kota Medan)

Dari laporan kehadiran absensi pegawai kantor camat medan timur kota medan dalam satu bulan dapat dilihat bahwa, jumlah keterlambatan pegawai dalam satu bulan sangat banyak, total keterlambatan sebanyak 30 kali. Untuk kehadiran masih ada pegawai yang tingkat kehadirannya hanya 4 kali (40%) dan 11 (60%) tanpa keterangan.

Hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari seorang pemimpin kepada para pegawai, sehingga pegawai sering datang terlambat dan bahkan tidak hadir, hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan, sebagai akibatnya kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka diharapkan melalui kepemimpinan yang baik, nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor camat medan timur kota medan.

Melalui konsep kepemimpinan yang baik dan motivasi, maka semangat kerja akan semakin meningkat. Tenaga kerja manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi karena mereka menjadi pengelola dan pengarah faktor lainnya. Untuk melihat apakah Kantor Camat Medan Timur kota Medan telah melaksanakan sistem kepemimpinan dan pemberian motivasi yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang ada pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kepemimpinan
2. Motivasi
3. Lingkungan kerja
4. Disiplin kerja
5. Komunikasi
6. Pelatihan

1.3 Batasan Masalah

Dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah dijelaskan diatas penting untuk mengetahui seberapa besar peran dari masing-masing faktor mempengaruhi kinerja. Untuk itu, dengan mempertimbangkan waktu penelitian yang terbatas serta kemampuan akademik dan biaya yang juga terbatas, maka penulis akan membatasi masalah dalam penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah maka penulis dapat merumuskan masalah yang ada yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.?

2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.?

1.5 Tujuan penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat medan timur kota medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dan juga sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana di Universitas HKBP Nommensen Medan

2. Bagi Pemerintahan

Sebagai bahan masukan, pertimbangan, informasi tambahan serta acuan bagi pemerintahan untuk menetapkan kebijakan dan tindakan pemerintahan berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja dari setiap pegawai

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen medan

Sebagai salah satu pertimbangan untuk memutuskan apakah penulis layak untuk mendapat gelar sarjana Ekonomi. Serta sebagai tambahan literatur keputstakaan dibidang penelitian.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai masukan dan referensi atau bahkan bahan perbandingan atau acuan untuk melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang amat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan seorang harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing asuhannya.

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinya. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan keputusan yang tepat dalam kondisi apapun. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin haruslah mengutamakan khalayak orang banyak bukan sekedar condong ada kepentingan golongan atau bahkan kepentingan pribadi. Lebih mementingkan kualitas daripada kuantitas juga harus menjadi prinsip bagi seorang pemimpin dalam menjalani kepemimpinannya. Selain itu, prinsip yang juga tidak kalah penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah mendahulukan untuk mencegah timbulnya keburukan dibandingkan mencari kebaikan.

Menurut Robbins : **“Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan”**

Menurut McShane dan Von Glinow : **“Kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana merka menjadi anggotanya”**

Menurut Greenberg dan Baron : **“Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefenisikan”¹**

Menurut Koontz, et. al : **“Kepemimpinan adalah sebagai pengaruh, seni, atau proses memengaruhi orang – orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias”**

Menurut Robins : **“Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi”**

Menurut Stoner : **“Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”²**

Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbulkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya.

¹ Wibowo, **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi kedua. Rajagrafindo persada, Jakarta, 2013, hal. 280

² Wilson Bangun, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Erlangga, Ciracas, Jakarta, 2012, hal. 339.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula dengan menjalankan fungsi-fungsinya sebagai seorang pemimpin. Fungsi pemimpin sering disebut POAC yaitu : *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pergerakan), dan *Controlling* (pengawasan).

Tugas utamanya adalah :

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok.

Pemimpin harus harus bertindak pada masalah yang dihadapinya dimana tindakan tersebut harus melalui beberapa langkah. Contohnya seorang pemimpin dalam bertindak harus mengkoscek semua informasi yang hadir ketelinganya. Selanjutnya melakukan pendekatan diri kepada sang pencipta untuk memohon kekuatan untk dapat memutuskan dengan benar sehingga dengan langkah ini, kita tidak mengandalkan kekuatan diri untuk memutuskannya sendiri . Seorang pepimpin yang berkarakter juga harus mengkonsultasikan suatu keputusan yang telah diambil kebeberapa orang yang dipercaya untuk diakukan musyawarah jika itu masih memungkinkan. Sebab, bisa saja kita masih beu menyeluruh memahami permasalahan yang ternyata orang lain mampu memikirkannya.

Dengan ketiga langkah ini faktor eksternal, yaitu situasi yang begitu dinamis dapat ditangani. Untuk aktor eksternal yang kedua, yaitu psikologi objek yang akan menerima keputusan dapat dilakukan dengan kepandaian komunikasi. Dengan melampaui langkah-langkah tersebut sudah menjadi indikasi bahwa pemimpin telah berfikir matang untuk memutuskan suatu masalah.

2.1.1.2. Teori kepemimpinan

Menurut Sopiah, ada sejumlah teori kepemimpinan, diantaranya :

1. **Teori sifat**
Traith theory ini mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah dilahirkan.
2. **Teori kelompok**
Menurut *group theory* ini, agar kelompok-kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan.³

2.1.1.3. Macam-macam Kepemimpinan

Ada berbagai macam jenis kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

- 1 **Kepemimpinan transaksional**
Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah :
 - a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi karyawannya.
 - b. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.
2. **Kepemimpinan karismatik**

³ Sopiah, *Perilaku organisasional*, Andi, Yogyakarta, 2008, hal. 120

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis. Pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non-verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif, dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Empat peran pemimpin tim :

- a. Para pemimpin merupakan penghubung bagi para konstituen eksternal.
- b. Pemimpin tim adalah pemecah masalah.
- c. Pemimpin tim adalah manajer konflik.
- d. Pemimpin adalah pelatih⁴.

2.1.1.4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti : nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin.

1. Kepemimpinan Otokritas

Dari faktor pemimpin pilihan pada pola perilaku ini didukung oleh kepemilikan *power* yang sangat kuat, kehendak untuk mempertahankan posisi, dan mempunyai pandangan bahwa situasi yang dihadapi dalam suasana kritis. Dari segi situasi kerja, menuntut adanya kedisiplinan, pengawasan yang ketat, dan hanya memerlukan keterampilan rendah.

2. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan Demokratis adalah bahwa kepemilikan kekuasaannya terbatas, adanya kelompok penentang, waktu terbatas, dan tidak mudah memberi sanksi. Dari segi pengikut : menghendaki pemberian otoritas

⁴ Ibid.

mereka terdiri dari para profesional, serta mempunyai kebutuhan sosial. Dari segi situasi kerja diperlukan adanya rasa tanggung jawab bersama, kordinasi, dan kerja tim.

3. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan Situasional bisa diamati dari sudut pola perilaku pemimpin dalam menghadapi tingkat kematangan dari bawahan, yang menyangkut kemampuan dan kemauan dari bawahan untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri.⁵

2.1.1.5. Tipe-tipe Pemimpin

Menurut Mulia Nasution “Dibedakan beberapa tipe :

1. Tipe pemimpin diktator

Tipe ini dalam mengendalikan bawahannya adalah bergaya diktator, pemimpin ini memegang kekuasaan mutlak, tidak terbatas dan menggunakan kekuasaan sekehendak hatinya.

2. Tipe pemimpin otoriter

Pemimpin seperti ini ingin berkuasa sendiri dan tidak mau melimpahkan wewenang terhadap bawahan atau orang lain. Para bawahan harus patuh, taat dan menuruti segala perintah.

3. Tipe pemimpin demokrasi

Dalam menjalankan pimpinan yang demokrasi ini selalu minta bantuan dan saran bawahannya, dan akan selalu mengajak mereka secara bersama-sama memecahkan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

4. Tipe pemimpin birokratis

Tipe pemimpin ini adalah selalu berpegang teguh pada peraturan, kebijakan dan prosedur kerja yang berlaku pada perusahaan.

5. Tipe pemimpin bebas

Orang yang termasuk pemimpin tipe ini sebenarnya bukanlah pemimpin, hanya karena diangkat oleh atasannya sehingga dalam pelaksanaannya tidak berwibawa sama sekali”⁶.

2.1.1.6. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kouzes dan Posner (Kreitner dan kinicki, 2010:471) dalam buku

Wibowo “indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

⁵Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SUMBERDAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, refika ADITAMA, Bandung, 2017, hal. 364-367

⁶ Mulia Nasution, *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta, 1994, hal. 226-228

1. **Memburu kejujuran**
2. **Berpandangan kedepan**
3. **Memberikan inspirasi**
4. **Kompeten⁷**

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi bersasal dari kata latin yakni *Movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi (Motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu proses dimana seseorang bersedia untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan.

Sebagai salah satu fungsi manajemen yang sangat erat hubungannya dengan manusia, dapat dikatakan bahwa masalah motivasi merupakan masalah pengelolaan unsur manusia. Mengingat peranan manusia sangat penting dalam suatu organisasi, maka penting untuk mendorong gairah kerja karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara umum motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang paling penting adalah

⁷ Wibowo, **Op.Cit**, Hal.285

bahwa mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencari hasil kerja yang optimal.

Untuk mendorong dan menggerakkan bawahan bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu adanya komunikasi yang baik dan peran serta dari semua pihak. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi diantaranya adalah :

Menurut Gibson : **“Motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku”**.

Menurut Rivai : **“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”**.⁸

Menurut Robert Heller dalam buku Wibowo : **“Motivasi adalah keinginan untuk bertindak”**. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge : **“Motivasi adalah sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan”**

Menurut Kreitner dan Kinicki : **“Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan (*araisal*), mengarahkan (*direction*) dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan”**

⁸ M.Kadarisman, **Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia**, Rajawali pers, Jakarta, 2012, hal .275-276

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson : **“Motivasi adalah sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya”**⁹. Motivasi adalah perimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Menurut Edy Sutrisni : **“Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”**¹⁰

2.1.2.2. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Kreitner dan Kinicki dalam buku Wibowo mengatakan : Bahwa teori motivasi dikelompokkan dalam dua kategori sebagai **“Content theories of motivation** dan **proces theories of motivation**.

Content theories of motivation, memfokus pada mengidentifikasi faktor internal seperti :

- 1. Instincts (naluri)**
- 2. Needs (kebutuhan)**
- 3. Satisfaction (kepuasan)**
- 4. Job characteristics (karasteristic kerja) yang memberikan daya pada motivasi pekerja.**

Sedangkan proces theories of motivation memfokus pada menjelaskan proses dengan mana faktor dan kognisi internal memengaruhi motivasi pekerja”¹¹

2.1.2.3. Teori- Teori Motivasi

⁹ Wibowo, **Op. Cit.**, hal. 110-111

¹⁰ Mulyadi, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, IN MEDIA, Bogor, 2015, hal. 88

¹¹ Ibid. Hal. 111-112

Ada beberapa teori motivasi yang disampaikan sejumlah ahli manajemen. Tiga teori penting yang menjadi referensi para manajer dalam memotivasi karyawan yaitu :

1. Teori Motivasi dari Clayton Alderfer (*ERG Existence, Relatedness, Growth*)

Dalam buku Sedarmayanti mengatakan : **“Tiga tingkatan atau jenjang kebutuhan yang diberi nama : kebutuhan eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), pertumbuhan (*growth*)**

Kebutuhan eksistensi ini mencakup kebutuhan fisiologis dan keamanan, selanjutnya kebutuhan hubungan sama dengan kebutuhan sosial, kebutuhan pertumbuhan mencakup kebutuhan penghargaan, serta aktualisasi diri.

2. Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Menurut Mc Clelland dalam buku Sedarmayanti mengatakan bahwa : **Kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan.**

3. Teori Mc Gragor

Menurut McGragor dalam buku Sedarmayanti mengatakan asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi :

Theory “X” : Pegawai tidak suka bekerja, menghindari pekerjaan, harus diatur dan dikontrol, menghindari tanggung jawab dan mencari tujuan formal. Theory “Y” : Pegawai memandang pekerjaan sebagai hal yang wajar dan alamiah, manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri.¹²

2.1.2.4. Jenis- Jenis Motivasi

Menurut Sedarmayanti ada dua jenis motivasi :

1 Motivasi positif

2 Motivasi negatif

Pada jenis motivasi positif lebih memerlukan tingkat kemampuan cukup tinggi dari pada penggunaan motivasi negatif. Pada motivasi positif biasanya para

¹² Sedarmayanti, **Op.Cit.** hal. 156-163

pemimpin memotivasi bawahannya dengan memberi hadiah kepada mereka yang berkinerja baik.

Sementara untuk motivasi negatif para pemimpin memotivasi para bawahannya dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik.

2.1.2.5. Ciri-Ciri Motivasi

1. **“Motivasi adalah majemuk.**
Dalam satu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.
2. **Motivasi dapat berubah-ubah**
Motivasi bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
3. **Motivasi berbeda-beda bagi individu**
Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.
4. **Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu**
Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya”.¹³

2.1.2.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

“Menurut Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan ekstern :

1. Faktor Intern

¹³ Edy Sutrisno, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2009, hal. 115

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1 Keinginan untuk dapat hidup.**
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kehidupan untuk : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2 Keinginan untuk dapat memiliki.**
- 3 Keinginan untuk memperoleh penghargaan**
- 4 Keinginan untuk memperoleh pengakuan.**
- 5 Keinginan untuk berkuasa.**

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- 1. Kondisi lingkungan kerja**
- 2. Kompensasi yang memadai**
- 3. Supervisi yang baik**
- 4. Adanya jaminan pekerjaan”¹⁴**

2.1.2.7. Indikator Motivasi

Seperti yang telah dijelaskan diawal dan didukung oleh pendapat para ahli manajemen bahwa motivasi itu berkaitan dan diengaruhi oleh kebutuhan. Lebih lanjut menurut Abraham Maslow dalam buku wibowo mengembangkan *Hierarchy of needs Theory* dan menelompokkan motivasi dalam lima tingkatan yang disebutnya sebagai kebutuhan : “

- 1. kebutuhan fisik (*Physiological*)**
- 2. rasa aman (*Safety*)**
- 3. hubungan sosial (*Social*)**
- 4. Penghargaan (*Esteem*)**
- 5. aktualisasi diri (*Self-actualization*)¹⁵**

¹⁴ Ibid, hal. 116-119

¹⁵ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi ke-3, cetakan ke 6, Rajawali pers, Jakarta, 2012, hal. 380

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bentuk periode waktu tertentu dan penekannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang tinggi tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timball balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya artinya para anggota mempunyai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Menurut Wibowo mengutip dari pendapat Amstrong dan Baron dalam buku Hayat mengatakan : **“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi”**. Pada perspektif yang lain, kinerja dapat diartikan sebagai tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya serta bagaimana hasil yang didapat dari pekerjaannya.

Menurut Wibawa dalam buku Hayat mengatakan : **“Kinerja adalah hasil kerja dari suatu individu atau organisasi dibandingkan dengan apa yang seharusnya dicapai oleh yang bersangkutan”**. Hasil yang dicapai dimaksud adalah uraian yang dapat ditemukan dalam aturan pembentukan organisasi melalui visi, misi, tujuan dan strategi yang digunakan dan harapan yang ingin dihasilkan. Kinerja bukan hal yang objektif, tetapi subjektif dalam prinsipnya, yaitu tergantung dari ukurannya, standar yang dipakai dan tergantung dari orang yang menilai, waktu dan tempat penilaian.

Menurut Prawirosentono dan Sinambela dalam buku Hayat : **“Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam diri masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada”**.¹⁶

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Davis dalam buku Mulyadi bahwa : **“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.**

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan Potensi (IQ) diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*)”¹⁷. Seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

¹⁶ Hayat, **Manajemen Pelayanan Publik**, Cetakan ke-1, Rajawali Pers, Jakarta, 2017, hal. 58-59

¹⁷ Mulyadi, **Op.Cit.**, hal. 63

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk kegiatan yang dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati, Menurut Wibowo **“Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu :**

1. **Tujuan, menunjukkan kemana arah kinerja dilakukan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.**
2. **Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.**
3. **Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.**
4. **Alat atau sasaran, sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.**
5. **Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.**
6. **Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.**
7. **Peluang, mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya”¹⁸.**

2.2 Tinjauan Empiris

Adapun beberapa tinjauan empiris yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini adalah :

Eben Ezer Tambun dengan judul **“Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian sumberdaya manusia pada kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan”¹⁹**. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien determinasi sebesar 0,756, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76,5 % dari perubahan kinerja dapat

¹⁸ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hal. 101-105

¹⁹ Eben Ezer Tambun, **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumberdaya Manusia Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan**, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2016

dijelaskan oleh perubahan variabel motivasi, sedangkan sisanya 23,5 % dijelaskan oleh variabel lain.

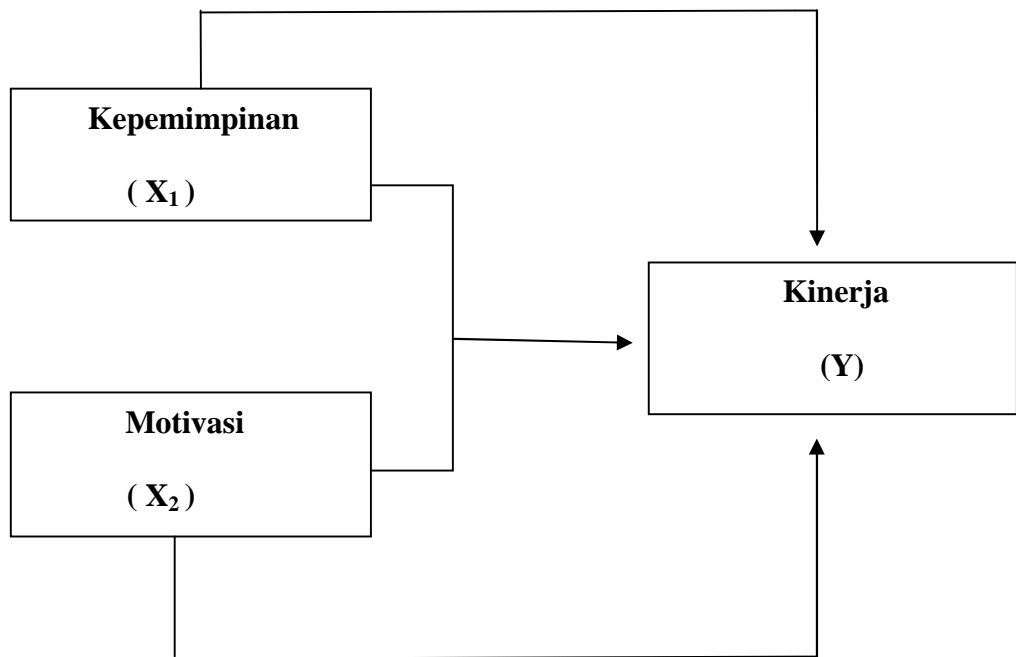
Elias Bintang Sihotang dengan judul **“Pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang H.M Yamin Medan”**²⁰. Hasil penelitian ini adalah melalui perhitungan regresi berganda, serta menggunakan koefisien determinasi sebesar 0,279 atau 27,9 %. Diketahui bahwa komitmen dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi.

²⁰ Elias B.Sihotang, **Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang H.M Yamin Medan**, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2015

Kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Dari penjelasan diatas secara sederhana kerangka konseptual dapat digambar sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka berpikir

Keterangan :

X_1 = Variabel bebas kepemimpinan

X_2 = Variabel bebas motivasi

Y = Variabel terikat kinerja

2.4. Rumusan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap faktor penyebab terjadinya masalah dan harus diuji atau dibuktikan lebih lanjut. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.
- 2** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.
- 3** Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian mengacu pada penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel dan data kuantitatif. Kerangka acuan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang akan menggunakan baik metode analisis deskriptif maupun metode analisis induktif untuk mempelajari pengaruh variabel kepemimpinan (sebagai variabel bebas) dan motivasi (sebagai variabel bebas) terhadap variabel kinerja (sebagai variabel terikat). Dengan memberikan penjelasan tentang hubungan antara ketiga variabel.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan bagian yang lengkap dan utuh dari objek atau subjek yang sedang atau akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Medan Timur Kota Medan yang berjumlah 26 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota atau bagian terkecil dari populasi yang akan diteliti yang dapat mewakili keadaan populasi secara umum. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi yang ada di kantor camat medan timur kota medan yaitu sebanyak 26 orang sebagai sampelnya.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung guna membahas masalah, penulis menggunakan tiga metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang menghimpun data yang bersifat teoritis yang diperoleh dari literatur, tulisan-tulisan, bahan kuliah dan sumber sumber lainnya yang mendukung dan berhubungan dengan skripsi ini.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian dengan cara langsung mendatangi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.
3. Wawancara (*interview*), wawancara dimaksud adalah wawancara *nonstructured* (tidak teratur) dan bila dilakukan dengan cara berdiskusi dengan pihak-pihak yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang akan mendukung penelitian ini.

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap pertanyaan dalam kuesioner
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui berbagai literatur dan data tambahan dari perusahaan sebagai pelengkap dari data primer, antara lain seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan data pendukung lainnya.

3.4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut :

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah sebagai pengaruh, seni, atau proses memengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. (Koontz)	1. Memburu kejujuran 2. Berpandangan kedepan 3. Memberikan inspirasi 4. Kompeten	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Edy Sutrisni)	1. kebutuhan fisik 2. rasa aman 3. hubungan sosial 4. penghargaan 5. aktualisasi diri	Skala Likert

<p style="text-align: center;">Kinerja (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam diri masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada. (Prawirosentono dan Sinambela)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sasaran 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 	<p style="text-align: center;">Skala Likert</p>
--	---	--	---

Sumber : Diolah peneliti, 2017

3.5. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran *Likert*, dimana skala pengukuran *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang masalah yang sedang diteliti, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang dilengkapi dengan jawaban yang telah tersedia untuk dipilih oleh responden, dan responden harus memilih salah satu dari kelima jawaban yang diberikan. Adapun skor dari setiap pertanyaan/pernyataan sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|--------|
| a. Sangat setuju | skor 5 |
| b. Setuju | skor 4 |
| c. Ragu-ragu | skor 3 |
| d. Tidak setuju | skor 2 |
| e. Sangat tidak setuju | skor 1 |

3.6. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah ada, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

a. Metode analisis Deskriptif.

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diteliti.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian bidaang sosial, bisnis, dan manajemen, instrumen penelitian pada umumnya dibuat/dirancang sendiri oleh peneliti. Oleh karena itu, agar penggunaan instrumen tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, perlu didahului dengan pengujian sebelum digunakan dalam pengambilan data.

Instrumen penelitian yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat

menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS *for indows*. Menurut Nummaly dalam Ghozali konsturk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika Cronbach s Alpha $> 0,60$ maka variable atau konsturk tersebut dinyatakan reliable.
- b. Jika nilai Cronbach s Alpha $< 0,60$ maka variable atau konsturk tersebut dinyatakan tidak reliable.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap segala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk menguji segala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut :

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara menggunakan diagram p.p plot.

3.8.2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain bersifat tetap.

3.8.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat diantara beberapa variabel predictor dala suatu model regresi linear berganda. Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/ pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisiensi korelasi. Multikolinearitas terjadi jika koefisien korelasi antar

variabel bebas lebih besar dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisiensi korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Persamaan Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, yaitu dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Variabel kinerja pegawai
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien regresi
X_1	=	Variabel kepemimpinan
X_2	=	Variabel motivasi
e	=	<i>Standart error</i>

3.9.2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} = H_1$ diterima dan H_0 ditolak.
Artinya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima dan H_1 ditolak.
Artinya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.9.3. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel-variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- H_0 : Variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi secara bersama- sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.
- H_1 : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.9.4 Uji Determinasi R^2

Uji determinasi R^2 ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan variasi dalam variabel terikat semakin kuat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak dapat menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.