

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern saat ini perubahan dan perkembangan teknologi informasi semakin berkembang secara pesat. Dengan berkembangnya teknologi informasi dapat membuat pesaing dalam dunia kerja mengalami peningkatan. Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk pemerintah maupun swasta memiliki tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai. Untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan, maka organisasi harus mampu untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam suatu organisasi baik perusahaan untuk menjalankan aktifitasnya memerlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin merupakan sosok yang paling berpengaruh dalam mengembangkan perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan akan ditentukan oleh seorang pemimpin itu menjalankan perannya di perusahaan.

Kualitas dari seorang pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Oleh karena itu pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina,

menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan agar terwujudnya beban kerja yang terarah

Motivasi merupakan dorongan yang mampu menggerakkan seseorang untuk mau bertindak. Motivasi diberikan seorang pemimpin kepada para bawahan atau pengikutnya. Motivasi merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi. Sebab orang-orang yang termotivasi akan melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Husein dalam Tannady (2017:187) “Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan”.

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 para karyawannya, tapi perusahaan menginginkan karyawan yang giat bekerja, memiliki kemauan bekerja tinggi, mau belajar dan memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan karyawannya ke arah yang baik. Motivasi yang diberikan seorang pemimpin kepada karyawannya menjadi penggerak karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan semangat dan patuh terhadap perusahaan. Motivasi merupakan sebuah sarana untuk memperbaharui perilaku seseorang untuk bertindak

sesuai dengan yang diinginkan. Motivasi dapat bernilai positif untuk mempengaruhi prestasi seseorang dan dapat meningkatkan penghasilan para karyawan.

Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja seorang karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja karyawan merupakan pola pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal penting untuk diperhatikan perusahaan karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan persaingan global. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar perusahaan.

PT. Kawasan Industri Modern (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa pengelolaan kawasan industri, yang beralamat di Jl. Pulau Batam No.1, Sampali Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Dalam perusahaan PT. Kawasan Industri Modern (Persero) untuk memberikan yang terbaik kepada pegawainya demi menjalankan suatu tujuan perusahaan dalam memaksimalkan laba yang akan diperoleh.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai. Dalam hal ini kepemimpinan yang ditetapkan dalam PT. Kawasan Industri Modern (Persero) kepemimpinan yang bersifat demokratis. Kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan selalu melakukan musyawarah terhadap karyawan. Berdasarkan uraian tersebut

maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang sebelumnya maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. kawasan Industri Modern (Persero) Medan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan?
3. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Kawasan Industri Modern (Persero) Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Kawasan Industri Modern (Persero) Medan.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat digunakan dan didokumentasikan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan suatu tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan juga merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi atau memandu sebuah organisasi. Seorang pemimpin juga harus mampu untuk mendorong, menuntun, dan membimbing bawahannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin.

Menurut Yukl dalam Tambunan (2015:44-45) “kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan dengan efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama“. Menurut Terry dan Frankin dalam Amirullah (2015: 167) “mendefenisikan kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melakukan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok”. Kepemimpinan disini dipandang sebagai sarana untuk mempengaruhi sekelompok orang agar mau bekerja

sama untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Maka seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang baik agar menjadi teladan bagi bawahannya.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin melalui perilaku yang positif yang dimiliki dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi, dan mengawasi bawahannya untuk berpikir dan bertindak sehingga memberikan bukti nyata dalam rangka melaksanakan tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori kepemimpinan umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teoritikus mempunyai seginya masing-masing.

Ada empat pendekatan teori kepemimpinan, menurut Nanawi dalam Burso (2018:221-222) yaitu:

1. Teori Great man dan Teori Big-Bang
2. Teori sifat atau karakteristik Kepribadian
3. Teori Perilaku
4. Teori situasional

Berdasarkan empat pendekatan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Great man dan Teori Bing-Bang

Teori ini mengemukakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seseorang lahir dari kedua orangtuanya. Teori ini melihat kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang memulai proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin.

Teori Big-Bang mengintegrasikan antara situasi dan pengikut anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Suatu sistem yang melingkupi suasana kepemimpinan big-bang antara lain sistem politik kerajaan, dinasti, atau monarki, bukan sistem politik demokrasi. Meskipun demikian, kondisi kepemimpinan big-bang pada negara demokrasi dianggap sebagai demokrasi dinasti.

2. Teori sifat atau karakteristik kepribadian

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meski orang tuanya khususnya ayah bukan seorang pemimpin. Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimiliki. Orang yang memiliki karakter tempramen sangat tepat untuk memimpin organisasi yang bergerak dibidang pengamanan atau bidang sejenis yang

membutuhkan ketegasan dalam sikap, bersuara, dan berbuat. Orang yang berkarakter lemah lembut sangat tepat untuk organisasi keagamaan dengan massa/anggota yang mayoritas tidak menyukai kekerasan.

3. Teori perilaku

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi sangat bergantung dari perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam strategi kepemimpinannya. Pemimpin yang berperilaku otoriter, mungkin tepat apabila diterapkan pada saat revolusi atau pada saat kondisi genting. Perilaku pemimpin yang membimbing kebabakan, mungkin tepat diterapkan pada organisasi yang demokratis mungkin tepat diterapkan pada organisasi yang anggotanya berpendidikan tinggi, dan sebagainya.

4. Teori situasional

Menurut teori situasional seorang pemimpin akan memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat dalam organisasi. Karena faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Semakin sulit untuk suatu situasi dihadapi, semakin sulit juga pemimpin itu membawa atau memimpin organisasinya. Pemimpin yang berada

pada situasi yang stabil, belum tentu menjadi pemimpin pada saat situasi krisis atau situasi yang tidak menentu.

2.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Tambunan (2015:17-32) “Pemimpin yang mampu membawa keberhasilan dalam suatu organisasi sangat diinginkan oleh semua orang-orang yang dipimpinya”. Oleh karena itu, pemimpin harus menyadari dan memahami apa sebenarnya fungsi-fungsi yang paling hakiki dalam suatu peran kepemimpinan. Secara umum, kepemimpinan memiliki fungsi sebagai:

1. Penentu arah (commander)
2. Mediator
3. Integrator
4. Transformator
5. Komunikator
6. Motivator
7. Inovator
8. Katalisator

Berikut penjelasan mengenai fungsi kepemimpinan:

1. Fungsi Penentu Arah (commander)

Pemimpin harus mampu menentukan arah dan tujuan dari sebuah organisasi. pemimpin harus mengidentifikasi serta menentukan visi, tujuan dan sasaran dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti, sumber daya yang digunakan, sistem yang mendukung, serta biaya yang digunakan untuk mencapai tujuan.

2. Fungsi Mediator

Peranan seorang pemimpin sebagai mediator sangat diperlukan terutama dalam hal menyelesaikan permasalahan yang ada dan mengambil suatu keputusan dengan memperhatikan kepentingan bersama.

3. Fungsi Integrator

Fungsi ini bertujuan untuk mengedepankan dan mengakomodir semua kepentingan, kebutuhan serta dalam lingkungan organisasi.

4. Fungsi Transformator

Pemimpin bertanggung jawab dalam membawa perubahan kehidupan orang-orang yang dipimpin menjadi lebih baik dari sebelumnya.

5. Fungsi Komunikator

Pemimpin yang mampu melakukan komunikasi yang baik dengan orang-orang yang dipimpinnya dan orang yang ada disekitarnya.

6. Fungsi Motivasi

Pemimpin harus mampu untuk memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya menuju masa depan yang lebih baik.

7. Fungsi Inovator

Pemimpin memiliki peran untuk menghadapi tantangan dan persaingan baru, keberanian untuk menata faktor sumberdaya sendiri untuk mengatasi persoalan dan menghadapi persaingan, sehingga dia mampu mengenali dan mengejar peluang baru melalui inovasi baru.

8. Fungsi Katalisator

Seorang pemimpin yang terus berupaya menciptakan gagasan atau ide baru bagi orang-orang yang dipimpinnya sehingga terjadi perubahan kearah yang lebih baik.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Menurut Schermer-horn dalam Edison dkk (2018:109) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan di komunikasi dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota.
4. Menjaga kekompakan tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Indikator yang saya pakai dalam penelitian ini adalah:

1. memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. menjaga kekompakan tim
4. menghargai perbedaan dan keyakinan

2.1.4 Gaya-Gaya Kepemimpinan

Menurut Tambunan (2015:47) ada beberapa gaya kepemimpinan:

1. Kepemimpinan otokratis
2. Kepemimpinan militeristis
3. Kepemimpinan paternalistik
4. Kepemimpinan partisipatif
5. Kepemimpinan (laissez faire)
6. Kepemimpinan bebas kendali
7. Kepemimpinan karismatik
8. Kepemimpinan demokratis

Berikut penjelasan mengenai gaya-gaya kepemimpinan:

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis yaitu memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Kepemimpinan berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Manfaat dari pemimpin otokratis adalah bahwa gaya ini sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai.

2. Kepemimpinan Militeristis

Pemimpin militeristis adalah pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya. Bangga akan pangkat, jabatan serta pangkat yang dimiliki, mengaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dan menggerakkan anggotanya. Pemimpin militeristis menuntut para bawahannya untuk selalu disiplin, taat, setia, memiliki kebersamaan dan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

3. Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinan ini akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, dimana pemimpin tersebut diharapkan menjadi “bapak” bagi para pengikutnya, sehingga pemimpin tersebut menjadi tempat untuk bersandar, berlindung, bertanya serta untuk

memperoleh nasihat/petunjuk dan memberikan kepedulian terhadap kebutuhan para pengikutnya.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Davis dan Newstrom dalam Tambunan (2015:50), mendefinisikan pemimpin partisipatif yaitu pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Para pegawai memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran.

5. Kepemimpinan (Laissez Faire)

Robbins dan Coulter dalam Tambunan (2015:50), menuliskan bahwa gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai. Pemimpin Laissez Faire beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas dan tanggung jawab para anggota organisasi.

6. Kepemimpinan Bebas Kendali

Davis dan Newstrom dalam Tambunan (2015:51), yaitu pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menggulangi masalahnya sendiri pemimpin hanya memainkan peran kecil, serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri.

7. Kepemimpinan Karismatik

Bahwa pemimpin yang berkarismatik memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlahnya cukup banyak. Kepemimpinan karismatis adalah konsep yang mengasumsikan bahwa karismatis adalah suatu karakteristik individual dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan.

8. Kepemimpinan Demokratis

Robbins dan Coulter dalam Tambunan (2015:54), menyebutkan bahwa pemimpin bergaya demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong, partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin demokratis akan menjalankan tugas, peran dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai pemimpin.

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat berkaitan dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan organisasi. Setiap pemimpin berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun kenyataannya memiliki hambatan karena setiap orang mempunyai keinginan yang berbeda.

Menurut McDonald dalam Noor (2013: 229) “motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan”. Mengingat peranan manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi, maka penting untuk mendorong gairah kerja pegawai agar mau bekerja keras dan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan yang ada pada dirinya supaya terwujud tujuan perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin, yaitu *Movere* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Husein dalam Tannady (2017:187) “motivasi adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Nanawi dalam Tannady (2017:188) “motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab bagi seseorang dalam berperilaku, dimana perilaku ini dilakukan secara sadar”.

2.2.1. Teori motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2018:174-178) dinyatakan bahwa ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

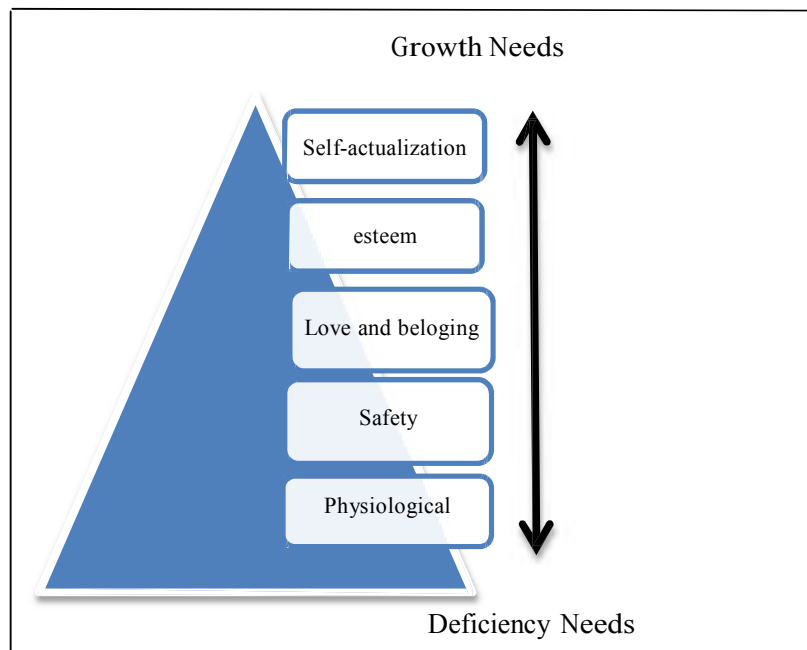
- a. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual.
- b. Kebutuhan Rasa Aman

Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, sejenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua dan kebutuhan masa pensiun.

- c. **Kebutuhan Sosial**
Kebutuhan sosial yang mencakup rasa memiliki, sosial, dan cinta. Merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman.
- d. **Kebutuhan Harga Diri**
Individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. **Kebutuhan Pengembangan Diri**
Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi. Kebutuhan memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.
Berikut ini adalah piramida teori kebutuhan menurut Abraham Maslow

Gambar 2.1

Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Edison dkk Manajemen Sumber Daya Manusia (2018)

2. Teori Erg Alderfer

Menurut Aldefer kebutuhan Hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu:

- a. Kebutuhan akan eksistensi (Existence) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat.
- b. Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (Relatedness) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (Growth) yaitu kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan. Berikut ini teori dua faktor menurut Herzberg:

Tabel 2.1
Teori Dua Faktor Herzberg

TEORI DUA FAKTOR HERZBERG	
Faktor Higiene (Hygiene Factors)	Faktor Motivasi (Motivator Factors)
□ Kebijakan perusahaan dan pengurus	□ Prestasi
□ Pengawasan	□ Pengakuan
□ Gaji	□ Bekerja sendiri
□ Hubungan interpersonal	□ Tanggung jawab
□ Kondisi kerja	□ Kemajuan

Sumber: Edison dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia (2018)

4. Teori McClelland

Menurut Gibson, dkk dalam Edison, dkk (2018:178) “mengajukan teori motivasi yang berkaitan dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan”. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (need for achievement)
2. Kebutuhan berafiliasi (need for affiliation)
3. Kebutuhan berkuasa (need for power)

2.2.2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Tambunan (2015:195), berdasarkan sifatnya motivasi dikelompokkan menjadi dua Motivasi positif dan Motivasi negative yaitu:

- a. Motivasi Positif (positive motivation)
Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan kata pujian maupun penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Melalui pemberian motivasi positif ini, maka akan meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan.
- b. Motivasi Negatif (negative motivation)
Motivasi pimpinan kepada bawahan dengan memberikan hukuman atau sanksi kepada para karyawan yang kinerjanya kurang baik. Melalui motivasi ini akan menambah semangat kerja para karyawan, karena mereka takut untuk dihukum kembali.

2.2.3. Indikator Motivasi

Menurut Edison, dkk (2018:181) terdapat lima yang menjadi indikator dalam motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

Indikator yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah:

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan harga diri
- Kebutuhan pengembangan diri

2.3. Kinerja Pegawai

Setiap organisasi maupun perusahaan menginginkan agar perusahaannya dapat berkembang dengan baik, maka hal ini didorong dengan peningkatan kinerja seluruh pegawai. Terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan job description yang telah dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunagara dalam Busro (2018:88-89) “Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Soelaiman Sukmalana dalam Tannady (2017:153) “Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya”.

Berdasarkan defenisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam hal ini kinerja yang dicapai pegawai dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi, agar tercapai tujuan dari organisasi.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai maupun yang bersumber dari organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Bahrum dan Sinaga (2015:137) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, dapat diperjelas bahwa:

a) Faktor Kemampuan (Ability)

Secara Psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

2.3.2. Indikator Pengukur Kinerja

Untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif perlu diterapkan beberapa indikator kinerja. Menurut Edison, dkk (2018:193) antara lain sebagai berikut:

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu penyelesaian
- d. Taat asas

Indikator yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian

2.4. Penelitian Terdahulu

Table 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Metode Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Rahayu Saputri dan Nur Rahma Andayani	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam	Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat pada variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.
2	Syazhashah Purta Bahrum dan Ingrid Wahyuni Sinaga	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Kepemimpinan, variabel Motivasi dan variabel Kinerja memiliki penilaian responden yang tinggi. Ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan.
3	Desi Prasetyani	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama Di Balaraja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT.

			Surya Barutama di Balaraja.
--	--	--	--------------------------------

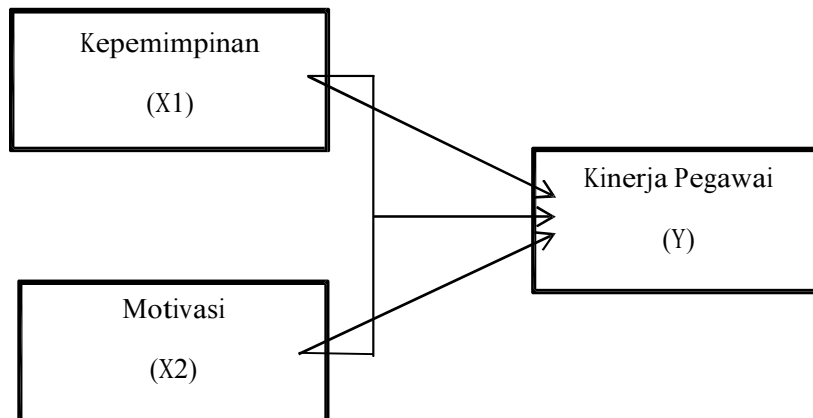
2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara otomatis antara variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam suatu perusahaan kinerja merupakan hal yang terpenting karena kinerja merupakan suatu hasil dari suatu proses kerja. Setiap karyawan dituntut agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan secara maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh input perusahaan dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas.

Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan rasa tanggung jawab serta adanya minat dan dorongan untuk bekerja dengan baik, dari dalam individu maupun organisasi.

Kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, dan membimbing bawahannya untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari penjelasan di atas secara sederhana kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka konseptual



2.6. Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sekaran dalam Noor (2011:79) ialah “hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Adapun Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis pertama:

H₀: Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a: Ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua:

H₀: Tidak ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a: Ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga:

H₀: Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja
Pegawai (Y)

H_a: Ada pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai
(Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam menyelenggarakan penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametric yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran polasi melalui data sampel dan kedua metode tersebut untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Kawasan Industri Modern (Persero) yang berada di Jl. Pulau Batam No.1 Areal Kawasan Industri Modern (Persero) Tahap II, Seantis Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan dari bulan februari - Juli 2021.

Tabel 3.1

Jadwal Kegiatan Penelitian dan Penulisan Skripsi

No	Kegiatan	Waktu Kegiatan																															
		Pebruari- 2021				Maret- 2021				April- 2021				Mei- 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul				■																												
2	ACC Judul				■																												
3	Persetujuan Pembimbing				■	■																											
4	Penyusunan Proposal				■	■	■																										
5	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■																				
6	Seminar Proposal															■																	
7	Revisi Proposal																■	■															
8	Pengumpulan Data																	■	■														
9	Pengolahan Data																		■	■	■												
10	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	■								
11	Periksa Buku																											■					

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) “populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah pegawai PT. Kawasan Industri Modern (Persero) sebanyak 114 orang.

Tabel 3.2

Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	jumlah
1	Lali-laki	63
2	Perempuan	51
Jumlah		114

Sumber: hasil pengolahan data, 2021

Tabel 3.3

Distribusi Berdasarkan Usia

No	usia	Jumlah
1	21-30	6
2	31-40	28
3	41-50	67
4	51>	13
Jumlah		114

Sumber: hasil pengolahan data, 2021

Tabel 3.4
Distribusi Berdasarkan Devisi

No	Devisi	Jumlah
1	Keuangan	15
2	Pemasaran	43
3	PKBL	17
4	SDM dan Umum	25
5	Operasinoal	14
Jumlah		114

Sumber: hasil pengolahan data, 2021

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) “sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Noor (2011:148) “pengambilan sampel (sampling) adalah proses memilih jumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terdapat sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi”.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{\square}{1 + \square (\square)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Simpangan Baku

Standar eror ditentukan sebesar 5% dari rumus tersebut, maka dapat dihitung jumlah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{114}{1 + 114(0.05)^2} = 88.71$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 89 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian untuk mendapatkan data. Data dalam penelitian ini berdasarkan sumber data yang terdiri dari data:

1. Data Primer

Data primer yaitu data utama atau data pokok yang digunakan penelitian, data primer dapat dideskripsikan sebagai datang yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yaitu:

a. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017: 199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Merupakan pengumpulan data dengan cara menggunakan pernyataan melalui daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan angket secara langsung yang berisi daftar pernyataan kepada responden untuk dijawab, sehingga dapat mengumpulkan tanggapan dari pendapat respon.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan masalah yang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat, data sekunder didapat melalui berbagai sumber seperti literatur artikel, serta situs di internet yang berkenan dilakukan.

a. Dokumentasi

Merupakan pengumpulan data dan informasi dari buku-buku, dokumen, jurnal dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu.

3.5 Definisi Operasional

Table 3.5

Tabel variabel dan indikator

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X1)	Menurut Yulk, kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dengan efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik. 2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan 3. Merangsang anggota 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan 	Skala Likert
Motivasi (X2)	Menurut Husein, motivasi adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunagara, kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat asas 	Skala Likert

	yang diberikan oleh organisasi.		
--	---------------------------------	--	--

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:132) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor.

Table 3.6

Skala pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	STS=Sangat Tidak Setuju	1
2	TS=Tidak Setuju	2
3	RR=Ragu-Ragu	3
4	S=Setuju	4
5	SS=Sangat Setuju	5

3.7 Uji Instrumen

Uji instrumental merupakan suatu uji atau alat ukur untuk mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten yang sangat penting digunakan dalam sebuah penelitian. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk

mengetahui dan mengukur sejauh mana kuesioner yang dibuat dan dapat diandalkan untuk sebuah penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Simanjuntak, dkk (2019:63) “validitas mempunyai arti sebagai alat ukur yang mengukur suatu ukuran (kecepatan dan ketepatan) terhadap suatu variabel”. Ada pun ukuran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengertian validitas menurut Noor (2011:132) ialah “suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument”. Dalam penelitian ini teknik dalam pengujiannya adalah dengan melakukan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner.

Uji validitas ini menggunakan metode korelasi produk momen pearson, yaitu:

Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrument atau item pernyataan tidak valid. Apabila nilai signifikansi 2-tailed $< \alpha = 5\% (0.05)$ maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut adalah valid. Penulis menggunakan program SPSS 22.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan untuk melihat hasil perhitungan nilai cronbach alpha. Menurut Simanjuntak, dkk (2019:67) “uji reliabilitas sebagai alat ukur yang mengukur suatu ukuran (dipercaya dan diandalkan). Uji reliabilitas ini menggunakan metode uji nilai cronbach alpha mendekati angka 1. Uji reliabilitas dianggap sudah reliabel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batas minimal 0,06 (nilai Cronbach Alpha $> 0,06$)

Uji Reliabilitas ini mengandung metode Cronbach Alpha yaitu:

- Jika nilai cronbach alpha $> 0,6$ artinya reliabilitas mencukupi
- Jika nilai cronbach alpha $> 0,7$ artinya seluruh item adalah reliabilitas dan memiliki reliabilitas yang kuat.
- Jika nilai cronbach alpha $< 0,50$ artinya reliabilitas rendah
- Jika alpha rendah, kemungkinan salah satu atau beberapa pernyataan atau item tidak reliable.

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan pengolahan dan menganalisis data agar dapat mengambil keputusan. Tujuan dari menganalisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data-data yang terkumpul.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi tersebut baik atau tidak. Dalam kaidah statistik ekonometrika, apabila menggunakan regresi linier berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu kemungkinan pelanggaran asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dimaksud untuk memastikan bahwa model regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat ukur statistik linier berganda dapat digunakan.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai statistik parametrik, jika data tidak terdistribusikan dengan normal dapat dipakai non-parametrik. Suatu model regresi yang valid adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

3.8.1.2 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel tersebut tidak original. Variabel original adalah

variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel independent sama dengan nol. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation (VIF).

1. $VIF \geq 10$: antara variabel independent tidak terjadi multikolinearitas.
2. $VIF \leq 10$: antara variabel independent terjadi multikolinearitas.

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk pengamatan pada model regresi. Gejala varian yang tidak sama ini disebut heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan lain disebut dengan homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dalam menganalisis data ini peneliti menggunakan aplikasi software SPSS 22. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah;

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

Dimana:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = kepemimpinan

X_2 = motivasi

e = epison

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaiknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh dari X terhadap Y dilakukan Uji-t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan 5% (0.05).

Dengan kriteria pengambilan keputusan berikut:

- a. Apabila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.8.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji serentak yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) bekerja secara bersama-sama dalam mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Dengan kriteria Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ (tidak berpengaruh)
- b. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ (berpengaruh)

3.8.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas memberikan kontribusi terhadap variabel terikat. Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) atau satu (1). Jika nilai (R^2) mendekati angka satu maka kontribusi yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) besar. Sebaliknya jika nilai (R^2) mendekati angka nol maka jumlah kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat kecil.