Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Muhammad Adhan[1], Muhammad Andi Prayogi[2]

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kota Medan, Sumatera Utara 20238
muhammadadhan@umsu.ac.id dan muhammadandi@umsu.ac.id

Abstrak.
Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam kasus ini kepemimpinan dan motivasi di Dinas Pendidikan Kota Medansudah tergolong baik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Permasalahan penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medansecara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.Populasi penelitian ini adalah hanya pegawai Dinas Pendidikan Kota Medanyaitu 53 pegawai. Teknik pengambilan sampan ini adalah dengan menggunakan teknik probability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (uji F).Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh kepemipinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (3) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan pegawai harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik serta para pimpinan agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam sekala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berksala bersar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada pegawai atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Inaray et al., 2016).

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahaannya. Organsasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh Karena itu, harus ada seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi (Husaini, 2011).

Kinerja karyawan merupakan fondasi bagi suatu perusahaan. Kinerja berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Definisi kinerja atau

perfomance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi besangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

Faktor pertama yang diidentifkasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percayadiri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan.(Sutarto, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapati tujuan tertentu pada situasi tertentu. Blancard dan hersey dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pada penelitian terdahulu juga telah mengkaji bagaimana hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, kesimpulan pada penelitian tersebut diperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Inaray et al., 2016); (Astuti & Prayogi, 2018).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang (Sunyoto, 2015). Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019); (Gultom, 2014).

(Rivai & Sagala, 2009) mengemukakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selanjutnya Winardi dalam (Hasim, 2019) yang menyebutkan bahwa motivasi dalam konteks organisatoris merupakan proses dengan apa seseorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasarn organisatoris, sebagai alat untuk memuaskan keingan-keingninan pribadi mereka sendiri.

Berdasarkan pengamatan ketika Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan observasi penelitian, masih ada beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kota Medanyang memiliki kinerja yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai bidang kerja masing-masing. Bagian bidang Pengawasan dan konsultasi bidang kerja Account Representative masih ditemukan pegawai yang kurang menguasai kompetensi, sehingga masih sering dibantu oleh bidang kerja yang lain. Hasil pengamatan tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pengawasan dan

Konsultasi I yang mengatakan "masih ada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah, kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya disiplin dalam bekerja".

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah".

LANDASAN TEORI

Kinerja

Performance adalah catatatan yang dihasilkan dari fungsi tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Afandi, 2016)

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja bermakna perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Mangkunegara, 2007)

Kinerja atau Performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna uang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007) . Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa faktor yag mempengaruhi kinerja antara lain :(1). Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai tediri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (2). Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009)".

(Wahjosumidjo, 2010) kata "memimpin" mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berlaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to proud), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut (Sutarto, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapati tujuan tertentu pada situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Menurut Fielder dalam (Sutrisno, 2013), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu: 1) Hubungan antara pemimpin dengan

bawahan. 2) Derajat susunan tugas. 3) Kedudukakan kekuasan seorang pemimpin.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keiingan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan tedorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016)..

Menurut (Hamzah, 2011) Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut *Peterson* dan *Plowman* dalam (Hasibuan, 2012) mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor-faktor dan keiginan sebagai berikut : 1) Keinginan untuk hidup. 2) Keiinginan untuk suatu posisi. 3) Keiinginan akan kekuasaan. 4) Keinginan akan pengakuan.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019b); (B. N. Tanjung, 2016); (Saragih & Simarmata, 2018); (Dongoran & Batubara, 2019); (Gultom & Arif, 2017); (Lina, 2014); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Arianty, 2015); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Prayogi, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

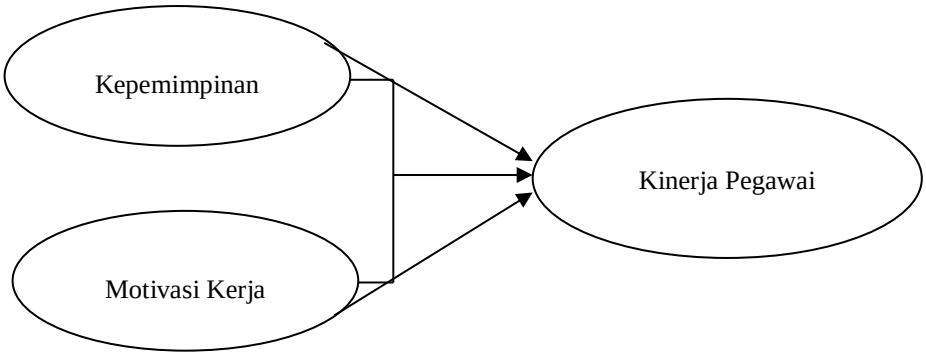
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan..

Didukung dengan hasil penelitian yang sama (Hasibuan & Handayani, 2017); (W. R. Wahyudi & Tupti, 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Jufrizen, 2017); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Rini Astuti & Lesmana, 2018); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen, 2017); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Farisi et al., 2020); (Tanjung, 2015); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Gultom, 2014); (Astuti & Lesmana, 2018) secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliawan, 2011) Berarti Kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada KPP Pratama Medan Petisah. sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan Kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pernyataan-pernyataan dan para responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan yang ada dalam kuisioner.

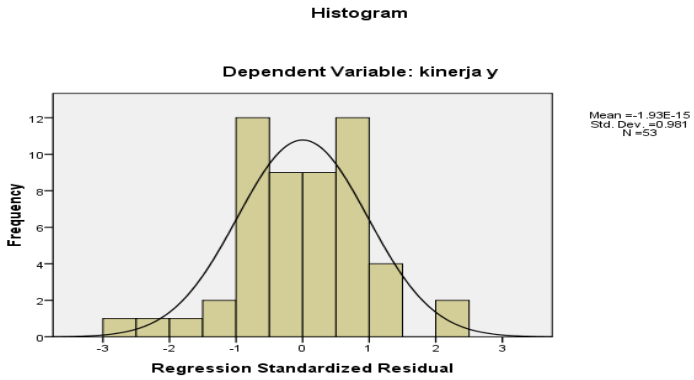
Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisi regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisisi ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi,korelasi antara sesama subvariabel prediktor dan sumbangan efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

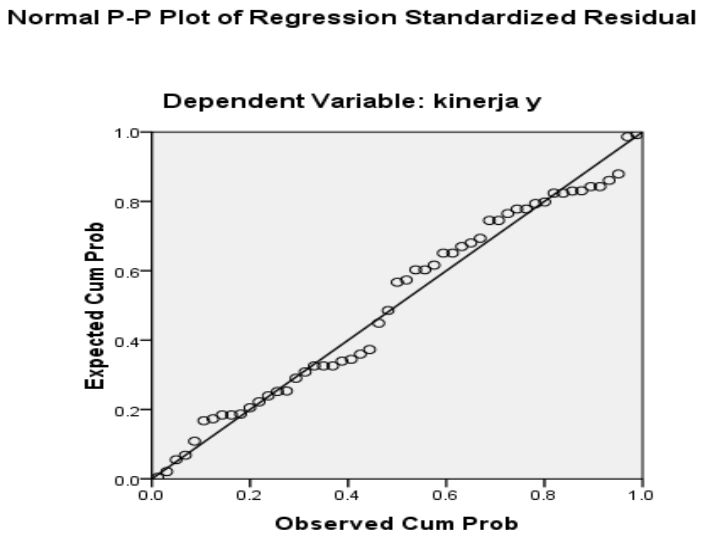
Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil uji normalitas untuk menguji apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scater plot dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Pengujian Grafik Histogram

Dari gambar 2 diatas menunjukan distribusi penelitian bersifat normal, karena kurva penelitian membentuk lonceng, tidak melenceng kekiri atau kekanan.



Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar 3 diatas terlihat bahwa titik titik masih mengikuti garis diagonal , tidak melenceng ke kanan dan ke kiri artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

Pengujian multikolinieritas variabel ini melalui peneltian ini melalui perhitungan independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *coliniearity statistic*. Dengan tujuan *multikolinieritas* yaitu untuk melihat apakah diantara bahwa diterima H0 apabila nilai VIF<10 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H0 bila VIF>10 dan nilai toleransi mendekati 0.

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

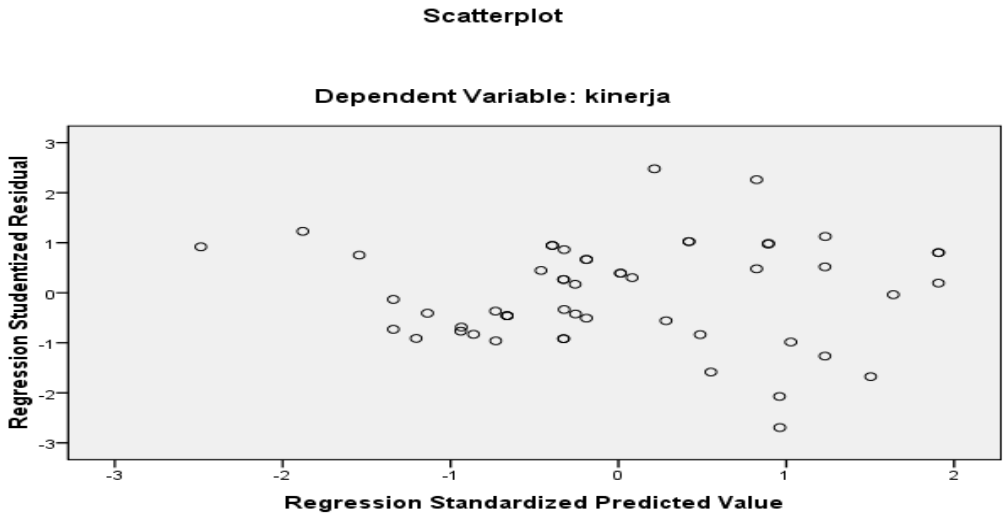
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002		
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000	.439	2.279
	Motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030	.439	2.279

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan data tabel uji *multikoliniearitas* diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak memiliki nilai *coliniearity statistic* atau bebas dari multikoliniearitas.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalm model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedassitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi varabel independen dengan nilai residualnya



Gambar 4. Hasil Pengujian Heteroskedasitas

Dari gambar 4grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian data *heterokedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000
	motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada tabel 2 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
Konstanta = 9,169
Kepemimpinan = 0,467
Motivasi Kerja = 0,154

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9{,}169 + 0{,}467X1 + 0{,}154X2$$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.169	2.785		3.292	.002
	kepemimpinan	.467	.104	.571	4.509	.000
	motivasi	.154	.069	.284	2.241	.030

a. Dependent Variable: kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 4,509 dan nilai sig sebesar 0,000, dalam penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan Kota Medankarena nilai t hitung > t tabel (4,509>1.675) artinya terdapat hubungan

signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 2,241 dan nilai sig sebesar 0,030, dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medankarena t hitung > t tabel (2,241>1.675) dan taraf signifikan 0,000< 0,05 artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai KPP Pratama Medan Petisah

Uji F (Secara Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja secara bersama-sama. Berdasarkan ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA[b]

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.445	2	137.223	46.133	.000[a]
	Residual	148.724	50	2.974		
	Total	423.170	52			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat dilihat Fhitung 46.133 sementara nilai dari Ftabel yaitu 3.18 yang berdasarkan Ftabel= (k; n-k)= (2; 53-2)= (2;51) . Jadi Fhitung 46.133 > Ftabel 3.18 kemudian dapat juga dilihat dengan nilai dari probabilitas sig dimana 0,000 < 0,05 maka Ha diterima. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratam Medan Petisah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805[a]	.649	.634	1.72467

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukan nilai Adjuted R-Square 0,634 atau sama dengan 63.4% artinya dari angka ini, bahwa Kinerja pegawai (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi (variabel independen) sebesar 63.4% sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini..

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Lebih rinci hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerjasama dan berdaya upaya denan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan pendekatan dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahan yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bawha peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antaratara peran administrator dalam rangka mempengauhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

(Afandi, 2016). Motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motiasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan”. Prinsip tu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah meciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsunf efektif dan efesien. Jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanan tugas-tugas dan

tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu di usahakan adanya komunikas dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahaannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang di berikan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi dalam suatu organisasi pimpinan mempunyai kedudukan strategis dan penting. Secara umum pimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan dinamisator dari sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Selain itu, motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ada dua yaitu motivasi ekstrinsik dan instrinsik. Setiap pegawai memiliki keinginan dan tujuan yang hendak dicapai dalam pekerjaan, sehingga motivasi yang tinggi sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja yang baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya dukungan dari pimpinan yang memadai, oleh karena itu pimpinan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang direspon oleh para pegawai sesuai dengan kewenangannya selaku pimpinan. Pegawai lebih meningkatkan profesionalisme pegawai, oleh karena itu para pegawai dituntut memiliki motivasi kerja dan persepsi tentang kemampuan manajerial yang tinggi khususnya untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Variabel Kepemipinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah. Variabel Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Petisah.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). Concept dan Indicator Human Resources Managemen For Managemen Research (Pertama). Sleman: Deepublish.

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magiste ManajemenJurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019b). Pengaruh Kepimimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54.

https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367

Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, *5*(1), 1–16.

Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen, 5(2), 1–10.

Astuti, R, & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, *6*(2), 42–50.

Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 490–502. https://doi.org/http://hdl.handle.net/11617/9980

Astuti, R, & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, *5*(2), 1–10.

Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, *19*(2), 89–94.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Hukum*, *4*(1), 15–33. https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420

Gultom, D. K. (2014). Pengauh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *14*(2), 176–184. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194

Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 67–78. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900

Hamzah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, H. M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-15). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, *8*(10), 418–428.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, *2*(1), 134–147.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Hasim, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Husaini, U. (2011). *Manajemen* (Ketiga). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan MotivasI Kerja Influences of Leadership and Working Motivation to Employees Performance at PT . Amanah Finance in Manado City. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(02), 459–470.

Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27–34. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Jufrizen, Jufrizen. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *17*(2), 181–195.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 27–34. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809

Jufrizen, Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The national confrences managemen dan business (NCMAB)*, 405–424.

Jufrizen, J, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.

Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, *14*(1), 77–97.

Mangkunegara, A. A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Kedua). Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajeme Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650

Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen2*, *2*(1), 216–222.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magiste Manajemen*, *2*(1), 1–15. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366

Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Mototivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *19*(2), 124–133.

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 16–30.

Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia (Ketiga). Jakarta: P. B. SERU (ed.)

Sutarto. (2016). *Dasar Dasar Kepemiminan Administrasi* (Kedelapan). Yogyakarta Gadjah Mada University press.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.

Tanjung, B. N. (2016). Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Edutech*, *2*(2), 29–45.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen dan Bisnis, *15*(1), 27–34.

Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 31–44. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Yuliawan, E. (2011). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada balai kesehatan dan keselamatan kerja bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, *1*(2), 69–78.