

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Fakultas Pertanian USU. Pendekatan penelitian ini adalah dengan kuantitatif. Data yang dikumpulkan melalui kuisisioner. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung. Penelitian ini menggunakan metode analisis data, uji-t, uji F, dan uji determinasi. Hasil hipotesis mediasi nilai pengaruh tidak langsung lebih besar ($>$) dari pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi signifikan dalam memediasi antara kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Fakultas Pertanian USU.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of work ability, motivation, and compensation on the performance of USU's Agriculture Faculty Office employees. The approach of this research is quantitative. Data collected through questionnaires. This research was conducted with the aim of analyzing the influence of leadership, work ability, and motivation on employee performance directly. This study uses data analysis methods, t-test, F test, and determination test. The results of the hypothesis mediate the value of greater indirect influence (>) than direct influence. This shows that motivation is significant in mediating between leadership and work ability on the performance of USU's Faculty of Agriculture office employees.

Keywords: Leadership, Work Ability, Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	4
F. Keaslian Penelitian	5
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	7
1. Kepemimpinan	7
a. Pengertian Kepemimpinan	7
b. Ciri-Ciri pemimpin Yang Efektif	8
c. Fungsi Kepemimpinan	10
d. Indikator Kepemimpinan.....	12
2. Kemampuan Kerja	13
a. Pengertian Kemampuan Kerja	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	14
c. Indikator Kemampuan Kerja	15
3. Motivasi.....	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Tujuan Motivasi	17
c. Langkah-Langkah Motivasi	18
d. Jenis-Jenis Motivasi	18
e. Indikator-Indikator Motivasi	19
4. Kinerja Pegawai	20
a. Pengertian Kinerja Pegawai	20
b. Penilaian Kinerja Pegawai	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
d. Metode-Metode Dalam Penilaian Pegawai	23

e. Manfaat Penilaian Kinerja	24
f. Tujuan Penilaian Kinerja	25
g. Indikator Kinerja Pegawai.....	25
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran/Analisis	30
D. Hipotesis	32
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	37
G. Teknik Pengambilan Sampel	38
H. Teknik Pengolahan Data.....	38
I. Teknik Pengujian Data.....	40
BAB IV: HASIL DAN PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	47
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	47
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	74
a. Uji Validitas	74
b. Uji Reliabilitas	78
5. Pengujian Asumsi Klasik	80
a. Uji Normalitas Data.....	80
1. Pendekatan Histogram	81
2. Pendekatan Grafik Normalitas	81
3. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov.....	82
b. Uji Multikolinieritas.....	83
c. Uji Heterokedastisitas.....	84
6. Pengujian Hipotesis.....	85
a. Uji Regresi Linear Berganda.....	85
b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	87
c. Uji Serempak (Uji F).....	90
d. Uji Determinasi	92
B. Pembahasan	93
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 27
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 34
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel 36
Tabel 3.3	Penentuan Kategori Rata-rata Skor Pernyataan Responden ... 40
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden 52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden 53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Bedasarkan Status Perkawinan..... 53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden 54
Tabel 4.5	Saya Diberikan Kepercayaan Oleh Pemimpin Dalam Menyelesaikan Tugas..... 55
Tabel 4.6	Saya Diberikan Kebebasan Dalam Berpendapat 56
Tabel 4.7	Saya Memaparkan Rencana Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi..... 56
Tabel 4.8	Saya Mendapatkan Perhatian Dari Pimpinan..... 57
Tabel 4.9	Saya Mendapatkan, Arahan, dan Dorongan Dari Atasan 57
Tabel 4.10	Saya Menerima Kritikan Dan Saran 58
Tabel 4.11	Saya Mendapatkan Penghargaan atas Kinerja 59
Tabel 4.12	Saya Mendapatkan Tunjangan Sesuai Dengan Hasil Kerja.... 59
Tabel 4.13	Saya Bekerja Sesuai Dengan Pengetahuan dan Pendidikan Saya 60
Tabel 4.14	Saya Bekerja Sesuai Dengan Pendidikan Terakhir Saya 61
Tabel 4.15	Saya Dapat menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Pelatihan Yang Diberikan 61
Tabel 4.16	Saya Mengikuti Pelatihan Yang Memberikan Kesempatan Untuk Mengembangkan Bakat Mengenai Pekerjaan 61

Tabel 4.17	Saya Mengikuti Pelatihan Yang Meningkatkan Keterampilan Untuk Meningkatkan Kinerja	62
Tabel 4.18	Saya Mampu Melakukan Pekerjaan Karena Sudah Berpengalaman	63
Tabel 4.19	Saya Mampu Melaksanakan Pekerjaan Dengan Keterampilan Yang Saya Miliki	64
Tabel 4.20	Saya Memiliki Keterampilan Untuk Meningkatkan Kinerja Saya.	64
Tabel 4.21	Saya Selalu Mampu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	65
Tabel 4.22	Saya Mampu Bekerja Cepat Dan Melaksanakan Tugas Rutin.	66
Tabel 4.23	Saya Sudah Cukup Puas Dengan Pemberian Gaji, Pemberian, Bonus dan Uang Makan Yang Diberikan Perusahaan.....	66
Tabel 4.24	Dengan Adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Diberikan Perusahaan, Saya Merasa Lebih Aman Untuk Melakukan Pekerjaan Saya	67
Tabel 4.25	Dengan Adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Diberikan Perusahaan, Saya Merasa Lebih Aman Untuk Melakukan Pekerjaan Saya	67
Tabel 4.26	Kemampuan Saya Sangat Dihargai Oleh Pimpinan	68
Tabel 4.27	Dalam Melaksanakan Suatu Pekerjaan, Saya Selalu Optimal Dan Penuh Tanggung Jawab	68
Tabel 4.28	Saya merasa Kualitas Kerja sesuai Dengan Tujuan Yang Diharapkan	69
Tabel 4.29	Saya Sangat Dengan Segera Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan.....	69
Tabel 4.30	Saya bisa Bekerja Dengan Cepat dan Tepat	70
Tabel 4.31	Saya Bisa Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Jumlah Yang Banyak Sekaligus	71
Tabel 4.32	Saya Bisa Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan.....	71
Tabel 4.33	Saya Bisa Menyelesaikan Tugas Dibawah Tekanan.....	72
Tabel 4.34	Saya Bisa Menyelesaikan Tugas <i>Deadline</i> Ketika Dibutuhkan	72
Tabel 4.35	Saya Bertanggung Jawab Ketika Diberikan Pekerjaan Oleh Pimpinan	73
Tabel 4.36	Saya Mengerjakan setiap Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Baik dan Memuaskan	73

Tabel 4.37	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan	75
Tabel 4.38	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja ..	76
Tabel 4.39	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4.40	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai	77
Tabel 4.41	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja	78
Tabel 4.42	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.43	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kompensasi	79
Tabel 4.44	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai ..	79
Tabel 4.45	Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.46	Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.47	Hasil Analisis Regresi Berganda	86
Tabel 4.48	Hasil Uji-t Parsial.....	88
Tabel 4.49	Hasil Uji-F	91
Tabel 4.50	Pengujian Koefisien Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis Penelitian	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Pendekatan Grafik Histogram	81
Gambar 4.3 Pendekatan Grafik Normalitas	85
Gambar 4.4 Pendekatan Scatter Plot.....	88

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : ” Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Fakultas Pertanian USU.”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor UMPAB.
2. Ibuk Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains.
3. Ibuk Nurafrina Siregar, SE.,M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Pembagunan Panca Budi medan.
4. Ibuk Desi Astuti, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap pembuatan skripsi saya.
5. Ibuk Emi wahyuni, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 yang juga membantu memberikan masukan di dalam pembuatan skripsi.

6. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu penulis mendapatkan informasi dan urusan kampus.
7. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara Medan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan penulis yang telah membantu, memberikan informasi dan pengisian kuesioner penulis saat melakukan penelitian di Fakultas tersebut.
8. Kedua orang tua tercinta saya, Ayahanda Alm. Abbas Dj dan Ibunda Nurhayati, yang selaku memberikan do'a, dukungan dan motivasi. Terimakasih untuk pengorbanan yang tidak ternilai. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Amin ya Allah.
9. Yang istimewa terimakasih buat suami dan kedua anak saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi bagi saya dalam menjalani penyusunan laporan ini.
10. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas persahabatan yang tidak akan pernah penulis lupakan.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Pertanian USU. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya.

Medan, Desember 2019

Tri Yanti Yenni
1625311123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang ada pada instansi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi yang dimilikinya. Pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan instansi. Setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai instansi baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan instansi. Keberhasilan instansi dinilai dari suksesnya instansi dalam mencapai tujuan instansi.

Berbicara tentang sumber daya manusia (SDM), pada umumnya setiap orang atau pegawai ingin berprestasi dan dihargai oleh orang lain sehingga ada kecenderungan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Untuk itu perlu ada standar evaluasi kinerja supaya dapat objektif dan adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kemampuan dan faktor motivasi yang diberikan. Setiap organisasi maupun instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi yang telah ditetapkan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan

bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan (Wijaya dan Andreani 2015:37).

Berdasarkan keterangan atas namaKaSubag Keuangan dan Sumber Daya Manusia Fakultas Pertanian USU, kondisi kerja sebagian dari pegawai honor masih adanya pekerjaan yang belum terselesaikan dengan tepat waktu, banyaknya penundaan pekerjaan yang diberikan, tidak sinergis antara pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Fakultas Pertanian dengan bidang keahliannya dan bagi pegawai yang berprestasi akan mendapatkan imbalan atau penghargaan dari pihak yang bersangkutan, tetapi imbalan yang diberikan kecil.

Hasil pengamatan dilapangan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai honor di lingkungan Fakultas Pertanian USU, yaitu: Kepemimpinan, Kemampuan kinerja, dan Motivasi. Ketiga faktor ini teridentifikasi menyebabkan masalah dari kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan suatu keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif sangat mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai dilingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kerja pegawai.

2. Masih kurangnya koordinasi antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat antara pegawai terkadang tidak dapat bekerjasama dengan baik seperti ketika atasan memberikan informasi lewat pegawai tentang tugas yang harus di selesaikan tetapi tidak di sampaikan dengan pegawai yang lain. Dan dalam melaksanakan pekerjaan pegawai kurang menguasai bidang kerjanya.
3. Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai ketidak tepatan waktu bekerja pegawai dalam bekerja sering sekali terjadi seperti datang terlambat dan pulang lebih awal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai honor di lingkungan Fakultas Pertanian USU, Medan.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi penulis mengenai Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Pertanian USU, Medan Sebagai Variabel Moderating adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai tidak sesuai dengan bidang atau kemampuan pegawai.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan, sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun.
3. Pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan pujian dari atasan maupun pegawai lain serta penghargaan atau imbalan.

4. Pegawai masih belum memanfaatkan lingkungan kerja dengan efektif dan efisien.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang kinerja pegawai, sedangkan variable yang mempengaruhi dibatasi oleh faktor kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi. Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya pegawai honor pada Lingkungan Fakultas Pertanian USU, Medan.

D. Rumusan Permasalahan

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara?
- b. Apakah kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara?
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang aspek-aspek yang terdapat dalam instansi.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi KaSubag Keuangan dan SDM di lingkungan Fakultas Pertanian USU, Medan tentang hasil penelitian yang ada dengan hubungannya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan acuan pegawai untuk memotivasi diri lebih baik lagi dalam bekerja.

- d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Saka Yulius (2014) dari Universitas Bengkulu yang berjudul : “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Pertanian USU”.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kemampuan, Motivasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja Pegawai.
2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 85 orang pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai.
3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian** : Lokasi penelitian terdahulu di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian ini dilakukan di lingkungan Fakultas Pertanian USU, Medan. Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah observasi atau sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi.

Kepemimpinan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Siagian Sondang P, 2013:62). Menurut Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rofli Amar (2013:3) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi

peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Ciri-Ciri Pemimpin Yang Efektif

Efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin dan cara kekuasaan tersebut digunakan.

Pemimpin yang efektif menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012:21), memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1) Tingkat Energi dan Toleransi Terhadap Stres

Tingkat energi yang tinggi dan toleransi terhadap stres membantu para pegawai menanggulangi tingkat kecepatan yang tinggi, jam yang panjang serta permintaan yang tidak habis-habisnya terhadap pekerjaan.

2) Rasa Percaya Diri

Rasa percaya diri berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri. Tanpa adanya rasa percaya diri yang kuat maka seorang manajer lebih kecil kemungkinannya berhasil dalam usaha-usaha mempengaruhi.

3) Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas dalam etika diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan nilai-nilai yang menyertainya dan orang tersebut bersifat jujur, etis, dan dapat dipercaya.

4) Motivasi Kekuasaan

Seseorang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi yaitu seseorang yang senang mempengaruhi orang untuk mencari posisi kewenangan. Kebanyakan studi menemukan adanya suatu hubungan yang kuat antara kebutuhan akan kekuasaan.

5) Orientasi Pada Keberhasilan

Orientasi terhadap keberhasilan termasuk sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keberhasilan, keinginan untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas

6) Kebutuhan Akan Afiliasi Yang Rendah

Afiliasi merupakan perhubungan antara anggota satu dengan yang lainnya. Orang yang memiliki afiliasi tinggi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung. Individu tersebut yang berkinerja dalam tim karena ingin disukai oleh orang lain.

7) Keterampilan Teknis

Keterampilan ini adalah pengetahuan tentang mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi.

8) Keterampilan Antar Pribadi

Pengetahuan mengenai perasaan, sikap serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Keterampilan hubungan antar manusia tersebut adalah penting bagi efektivitas serta kemajuan.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dapat diartikan sebagai sekelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai (2012:53) berpendapat, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

1) Fungsi Instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi

5) Fungsi Pengendalian

Bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal

d. Indikator Kepemimpinan

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang dibawahinya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya.

Siagian Sondang P. (2013:97) berpendapat, lima indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

1) Iklim Saling Mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan Terhadap Ide Bawahan

Sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada tempat bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus di mainkan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Konsiderasi sebagai perilaku pemimpin yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Blanchard dan Hersey (dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013:3).

Menurut Nurhadi (2009:102), kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

Menurut Raharjo et al (2011:170), Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dalam pengetahuan atau ketrampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan, Pelatihan dan suatu pengalaman.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik menurut Robbins dan Judge (dalam Sugiarto, 2014:17).

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan ini berperan lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan daya ingat.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik memiliki makna

penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Delapan kemampuan fisik dasar adalah kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan *extent*, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator Kemampuan Kerja menurut (Raharjo *et al*, 2016:4)

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada dikepala kita. Kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki. Selain pengalaman, kita juga menjadi tahu karena kita diberitahu oleh orang lain. Pengetahuan juga didapatkan dari tradisi.

2. Pelatihan (training)

Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standart yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Pengalaman (experience)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

4. Keterampilan (skill)

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.

5. Kesanggupan kerja

Seseorang dikatakan mempunyai kemampuan apabila sanggup dan bersedia untuk melakukan sesuatu. Selain itu, ia juga harus kuat dan tidak mudah putus asa dalam mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain seseorang mempunyai kemampuan jika ia dapat menangkap sesuatu dengan benar, baik yang didengar maupun yang dibaca, dan juga dapat memahami isinya serta mempunyai keahlian dalam mengungkap dan mengerjakan sesuatu.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai.

Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas kantor (Jaya *et al*, 2017:537).

Menurut Hasibuan (2012:121), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Lebih lanjut dikatakan Parinussa dan Annie (2011:36) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

b. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut sunyoto (2013:17) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

c. Langkah-langkah Motivasi

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut sunyoto (2013:17), adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan oleh bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

d. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Melayu Hasibuan (2013: 150) ada dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standart. Dengan motivasi positif,

semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standart mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat beerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Indikator - Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Yordi Wisnu Kusuma, 2016:4) indikator motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Syarifuddin 2016:118).

Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari sesuatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Mangkunegara (2010:164) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja pegawai

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya *like* dan *dislike* dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu kinerja karyawan juga akan optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang

tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, hingga tingginya intensi *turnover* karyawan (Evita *et al*, 2017:19).

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora mengemukakan faktor-faktor pengaruh kinerja yang dipengaruhi oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 14) yaitu :

1. Faktor Individual:

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

2. Faktor Psikologis

- a. Persepsi
- b. Attitude
- c. Personality
- d. Pembelajaran
- e. Motivasi

3. Faktor Organisasi

- a. Sumber Daya
- b. Kepeimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur

d. Metode-Metode Dalam Penilaian Pegawai

Ada beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler dalam (Evita *et al*, 2017:21) metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurvanormal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.

5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
8. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja

3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

f. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberi informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

g. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun	Metode Analisis	Judul	Variabel		Hasil penelitian
				X	Y	
Widiaswari	2011	Koefisien korelasi Spearman Brown	Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota	Kemampuan	Kinerja	Hubungan variabel kinerja dengan kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif namun lemah 0,420 dan berpengaruh signifikan 0,001. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing 0,436 dan 0,424
Sheila Wambui Njoroge, Josephat Kwasira	2015	Statistik untuk ilmu social	Influence of Leadership and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government	Kepemimpinan, penghargaan	Kinerja	Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan kompensasi yang kuat dan penghargaan pada kinerja karyawan di pemerintah daerah Nakuru. Oleh karena itu peneliti merekomendasikan kebutuhan pelatihan dan praktik penghargaan nonmoneter lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
Setiyoningsih	2011	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan	Motivasi, Kemampuan	Kinerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,038 < 0,05$.

			<p>Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)</p>		<p>Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,010 < 0,05$. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepemimpinan sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja</p>
Saragih	2009	<p>Perhitungan rata-rata geometrik dari penilaian yang diberikan oleh seluruh responden</p>	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PTPN III PKS Rambutan T.Tinggi</p>	Kinerja	<p>Faktor psikologis memiliki pengaruh paling besar dengan bobot prioritas 39.29%. Faktor organisasi berada di urutan kedua dengan bobot prioritas 31.93% dan di urutan ketiga adalah faktor individu dengan bobot prioritas 28.88%. Sub-sub faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki bobot prioritas tertinggi adalah kepemimpinan dari faktor organisasi dengan bobot prioritas 13.51%. Sub faktor yang memiliki pengaruh dominan lainnya adalah motivasi (12.9%), kepuasan kerja (12%) dari faktor psikologis, sistem penghargaan (8.93%) dari faktor organisasi, pengalaman kerja</p>

						(8.14%), keterampilan (7.78%) dan kemampuan (6.64%) masing-masing dari faktor individu
Indarjanti dan Bodroastuti	2012	Regresi linear berganda	Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	Kemampuan Usaha Dukungan Organisasi	Kinerja	Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), usaha (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga. Berdasarkan uji hipotesis baik sebagian atau simultan, upaya dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja Biro Akademik dan Administrasi staf Universitas Diponegoro
Ghaffari <i>et al</i>	2017	Korelasi dan deskriptif	The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia	Motivasi	Kinerja	Analisis menunjukkan bahwa faktor motivasi yang paling signifikan untuk prestasi kerja adalah tanggung jawab, sementara tunjangan adalah faktor signifikan kedua.

Sumber : Diolah Penulis, 2018

C. Kerangka Berpikir/Analisis

Kerangka berpikir merupakan kerangka yang menghubungkan beberapa konsep yang akan diteliti, digunakan sebagai kerangka pikir dalam penelitian dan merupakan pengembangan dari beberapa teori yang telah dibahas Nursalam *dalam* (Rusiadi *et al*, 2015:66).

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Siagian Sondang P, 2013:62)

Jaya *et al*, (2017:537) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

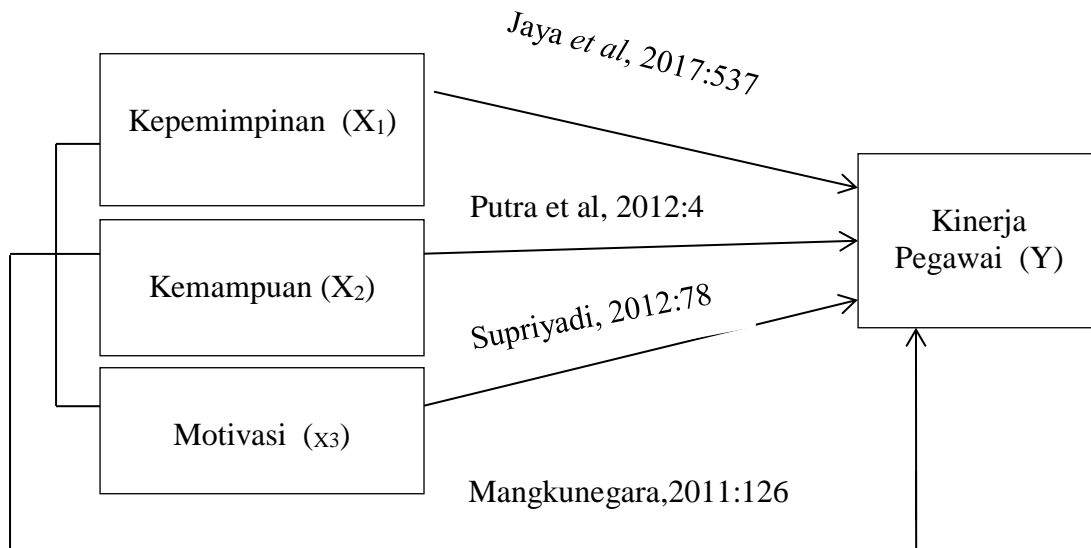
Kemampuan kerja adalah suatu keadaan seseorang dengan penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal (Putra *et al*, 2012:4).

A.S Moenir (1987:76)*dalam* Putra *et al*, (2012:3) mengemukakan kemampuan adalah kemampuan dalam hubungan pekerjaan ialah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya (Supriyadi, 2012:78).

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut ini :



Sumber: Penulis, 2019

Gambar 2.1 Kerangka Analisis Penelitian

Berdasarkan penjelasan literatur peneliti membentuk kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Tanda panah menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen diduga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.

D. Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Secara simultan kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
2. Secara parsial kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

BAB III

METODO PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dengan penggunaan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi *et al*, 2015:12).

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor manakah (kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi) yang relevan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Pertanian USU dan mengetahui apakah faktor – faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Pertanian USU.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Fakultas Pertanian USU. Adapun alasan penulis menjadikan lokasi tersebut sebagai bahan penelitiannya dikarenakan Fakultas Pertanian USU ini merupakan salah satu instansi yang sering mengalami masalah pada pegawainya yang kinerjanya lambat dari instansi tersebut.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai Mei 2019.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Sumber : Rencana Penelitian, 2019

No	Jenis Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		2018				2019				2019				2019				2019				2019			
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■																
3	Seminar Proposal									■	■														
4	Pengolahan Data											■	■	■	■										
5	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■						
6	Bimbingan Skripsi																					■	■		
7	Sidang Meja Hijau																								■

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/supyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honor di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara sebanyak 55 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil yang di ambil dari populai untuk di teliti , sehinga sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul repsentatif (mewakili), Arikunto (2010:174) Berdasarkan pendapat

tersebut di atas maka didalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan dari populasi, yaitu seluruh pegawai honor di fakultas pertanian Universitas Sumatera Utara.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus di cari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi maupun data. Umi Narimawati (2008:98).

2. Data Sekunder

Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen Sugiyono (2015:20)

E. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seseorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2009:60).

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) varibel bebas yaitu: Kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2), dan Motivasi (X_3), Serta variabel terikat Kinerja Pegawai (Y)

2. Defenisi Operasional

Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2015 : 88), definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variable penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alatukur. Berikut definisi operasional dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Siagian Sondang P, 2013:62)	<ul style="list-style-type: none"> a. Iklim saling mempercayai b. Penghargaan terhadap ide bawahan c. Perasaan bawahan d. Kenyamanan kerja bawahan e. Kesejahteraan bawahan 	Likert
Kemampuan Kerja (X ₂)	Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. (Raharjo <i>et al.</i> , 2011:170)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan b. Pelatihan c. Pengalaman d. Keterampilan e. Kesanggupan Kerja 	Likert
Motivasi (X ₃)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Hasibuan, 2012:121)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan Fisik b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Akan Penghargaan 	Likert

		e. Kebutuhan Perwujudan Diri	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010:164)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan Waktu	

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden Pegawai KaSubag Keuangan dan SDM di Fakultas Pertanian USU, Medan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternative jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan Pegawai KaSubag Keuangan dan SDM di Fakultas Pertanian USU, Medan untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan tingkat motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengadakan kajian terhadap dokumen-dokumen Pegawai KaSubag Keuangan dan SDM di Fakultas Pertanian USU,

Medan Kuisisioner yaitu merupakan instrumen penelitian yang akan dijawab oleh responden berdasarkan variabel fungsi-fungsi manajemen dan kualitas pemberdayaan pegawai Sub Bagian akademik dan tata usaha di Fakultas Pertanian USU, kuisisioner yang digunakan dengan skala *likert*.

G. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen yang sejenis dan dapat dibedakan menjadi obyek penelitian. Populasi dapat dibedakan menjadi 2 antara lain (Sudjana, 2000) dalam (Heridiansyah 2012:60).

1. Populasi tak terhingga, yaitu suatu populasi dimana obyeknya tak terhingga atau tidak terhitung jumlahnya.
2. Populasi terhingga, yaitu suatu populasi yang terhingga obyeknya atau dapat dihitung jumlahnya. Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian akademik dan tata usaha di Fakultas Pertanian USU sebanyak 55 orang non-PNS. Populasi penelitian ini menggunakan metode sensus.

H. Teknik Pengolahan Data

Metode pengolahan data merupakan suatu proses untuk mengartikan data-data sesuai dengan tujuan, rancangan dan sifat penelitian. Adapun metode pengolahan data digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Editing* yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meliputi konsistensi jawaban, dan menyeleksi kebutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.
2. *Coding* yaitu mengkode atau memisahkan data berdasarkan klasifikasi variabel.
3. *Tabulasi* mengidentifikasi, mencacah terhadap setiap item pernyataan dalam bentuk distribusi frekuensi.

I. Teknik Pengujian Data

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji ini dihitung dengan menghitung korelasi antara variabel dependen dan independen (Heridiansyah 2012:63).

2. Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Metode analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif persentase. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yakni motivasi kerja dan kompensasi.

Berdasarkan data primer yang diperoleh, distribusi frekuensi masing-masing jawaban dikelompokkan sesuai dengan indikator dan item jawaban. Skala yang digunakan untuk menilai pertanyaan adalah skala *likert* yang mempunyai skor 1 sampai 5. Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh

diklasifikasi ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.3 Penentuan Kategori Rata-rata Skor Pernyataan Responden

Rata-rata skor jawaban	Makna kategori/interpretasi
1 – 1,8	Sangat rendah/ tidak baik
1,8> – 2,6	Rendah/kurang baik
2,6> – 3,4	Cukup tinggi/cukup baik
3,4> – 4,22	Tinggi/baik
4,22>	Sangat tinggi/sangat baik

Sumber : Solimun *et al* tahun 2017.

J. Statistik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji ini dihitung dengan menghitung korelasi antara variabel dependen dan independen (Heridiansyah 2012:63).

Uji validitas dilakukan dengan analisa item, dimana setiap nilai yang diperoleh untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah *korelasi product moment*, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid $r \geq 0,30$ dengan derajat signifikansi $\alpha 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas untuk mengukur jawaban koesioner yang merupakan indikator dari variable penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Heridiansyah 2012:63). Pengukuran keandalan suatu pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan *SPSS* dengan fasilitas *crobach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *crobach alpha* $> 0,60$.

c. Uji Analisis Faktor

Uji analisis faktor merupakan sebuah pengujian yang dilakukan dengan bantuan *IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. yang pengujiannya dilakukan terhadap indikator yang dalam pengujiannya dapat menentukan setiap indikator yang memiliki bobot paling tinggi sebagai pembentuk variabel. Serta mengikutkan uji *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling* untuk mengetahui apakah indikator-indikator tersebut telah layak dilanjutkan untuk kepentingan analisis faktor dengan menggunakan bantuan alat program *IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

d. Teknik Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan judul penelitian, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Teknik ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerjadan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, kemampuan dan motivasi, terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 - b3 = Koefisien Regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan

X3 = Motivasi

ε (*epselon*) = Kesalahan pengganggu

Tujuan utama dari analisis linear berganda ini adalah untuk mengukur intensitas pengaruh variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

e. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear, variable-variabel dalam penelitian ini harus diuji dahulu dengan menggunakan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian.

f. Uji Normalitas

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Untuk mendeteksi normalitas baik menggunakan kurva persebaran data berupa *curve* normal dan normal plot dimana bila data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas atau menggunakan uji *Kolmogorov-Sminornov*, dengan kriteria nilai $pvalue < 0,05$ berarti terdistribusi tidak normal.

g. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel-variabel independen di antara satu dengan yang lainnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* dengan bantuan program *IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, yang mana apabila nilai *Tolerance Value* di

bawah 0,10 dan VIF di atas 10, maka data mengalami gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016). Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai $Tolerance$ mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

h. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot. Jika gambar di mana titik-titik yang ada pada grafik tersebut tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adanya heterokedastisitas mengindikasikan variansi yang tidak konstan menghasilkan model estimator yang bias.

i. Uji Hipotesis

Secara statistik ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan, bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari variable bebas dengan variabel terikat. Pengaruh masing-masing variable akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R²*.

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan tabel. Nilai t hitung ditentukan dengan tidak memperhatikan nilai positif atau negatif dari nilai t hitung tersebut karena nilai t hitung merupakan nilai mutlak $|t|$. Nilai t yang positif atau negatif merupakan arah dari pengaruh variabel independen tersebut baik itu berbanding lurus (positif) ataupun berbanding terbalik atau berlawanan (negatif) terhadap nilai variabel terikat. Dan untuk menentukan nilai t tabel ditentukan nilai tabel terikat. Dan untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatifnya yaitu sebagai berikut:

$H_0 : b_i = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

2. Koefisien Determinasi

Uji *adjusted R²* atau uji ketepatan perkiraan menyatakan persentase total variansi dan variabel dependen yang dapat diselesaikan oleh variabel independen dalam model, tingkat ketepatan terbaik dalam regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi majemuk yang nilainya antara 0 dan satu, $0 \leq R^2 \leq 1$. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat diselesaikan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dan variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum

Yayasan Universitas Sumatera Utara yang didirikan pada 20 Agustus 1952 berhasil mendirikan Fakultas Pertanian USU tanggal 16 November 1956 dan menyerahkannya kepada Pemerintah RI tanggal 25 Agustus 1958 sehingga resmi menjadi Fakultas Pertanian USU Negeri berdasarkan SK Menteri P dan K No. 4691/S.

Beberapa tokoh pendiri yang patut dicatat dengan tinta emas dalam sejarah Fakultas Pertanian yang telah bekerja sebagai panitia persiapan/pelaksanaan mendirikan Fakultas pertanian USU antara lain adalah Prof.Dr.A.Sofyan, J.M.D. Hutabarat, A.L. Tobing, Tan Su Teng dan Ir. Tan Hong Tong, Prof. Ny. A.A. Manopodan, Ir. J. Pratasik.

Pada awalnya gedung Fakultas Pertanian USU berada di Jalan Jogja 30 (Kantor Gubernur Sumatera Utara sekarang). Sejak tahun 1967 sampai dengan 1974 menggunakan gedung bekas sekolah SMA Andalas Jalan Cik Ditiro 8. Akhirnya sejak tahun 1974 hingga sekarang telah menempati Kampus USU Jalan Prof. A. Sofyan No. 3 Kampus USU Medan..

b. Visi dan Misi Fakultas Pertanian USU

1. Visi

Adapun Visi Fakultas Pertanian USU adalah mekanisme penyusunan visi dan misi Fakultas Pertanian USU diawali dengan penyusunan draft Rencana Strategis (Renstra) FP USU pada periode 2011-2015 yang merupakan pedoman, pijakan dasar dan arah yang akan membimbing seluruh komponen Fakultas Pertanian dalam setiap gerak dan aktifitas dalam kurun waktu tersebut. Renstra Fakultas Pertanian disusun oleh Dekan, Pembantu Dekan (I, II, dan III), staf pengajar dari setiap program studi dan staf ahli Penyusunan renstra Fakultas Pertanian sudah merujuk kepada renstra USU tahun 2039 “USU terus memimpin sebagai universitas barometer global dalam bidang unggulan kompetitif TALENTA”.

Setelah renstra selesai disusun maka visi dan misi dirumuskan dengan melibatkan dosen, mahasiswa, alumni, pengguna lulusan (instansi pemerintahan dan swasta), ahli dan narasumber untuk memperoleh masukan dan saran dalam penyusunannya. Penyusunan visi dan misi Fakultas Pertanian dilakukan dengan cara rapat ditingkat fakultas. Focus Group Discussion (FGD) dan seminar. Visi dan misi Fakultas Pertanian sudah merujuk pada visi dan misi USU.

Hasil pertemuan tersebut menghasilkan visi dan misi sebagaimana tercantum dalam dokumen renstra Fakultas Pertanian 2011-2015. “Menjadi lembaga pendidikan tinggi pertanian

unggulan dalam pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan sumber daya manusia dengan kompetensi utama perkebunan tahun 2015”.

2. Misi

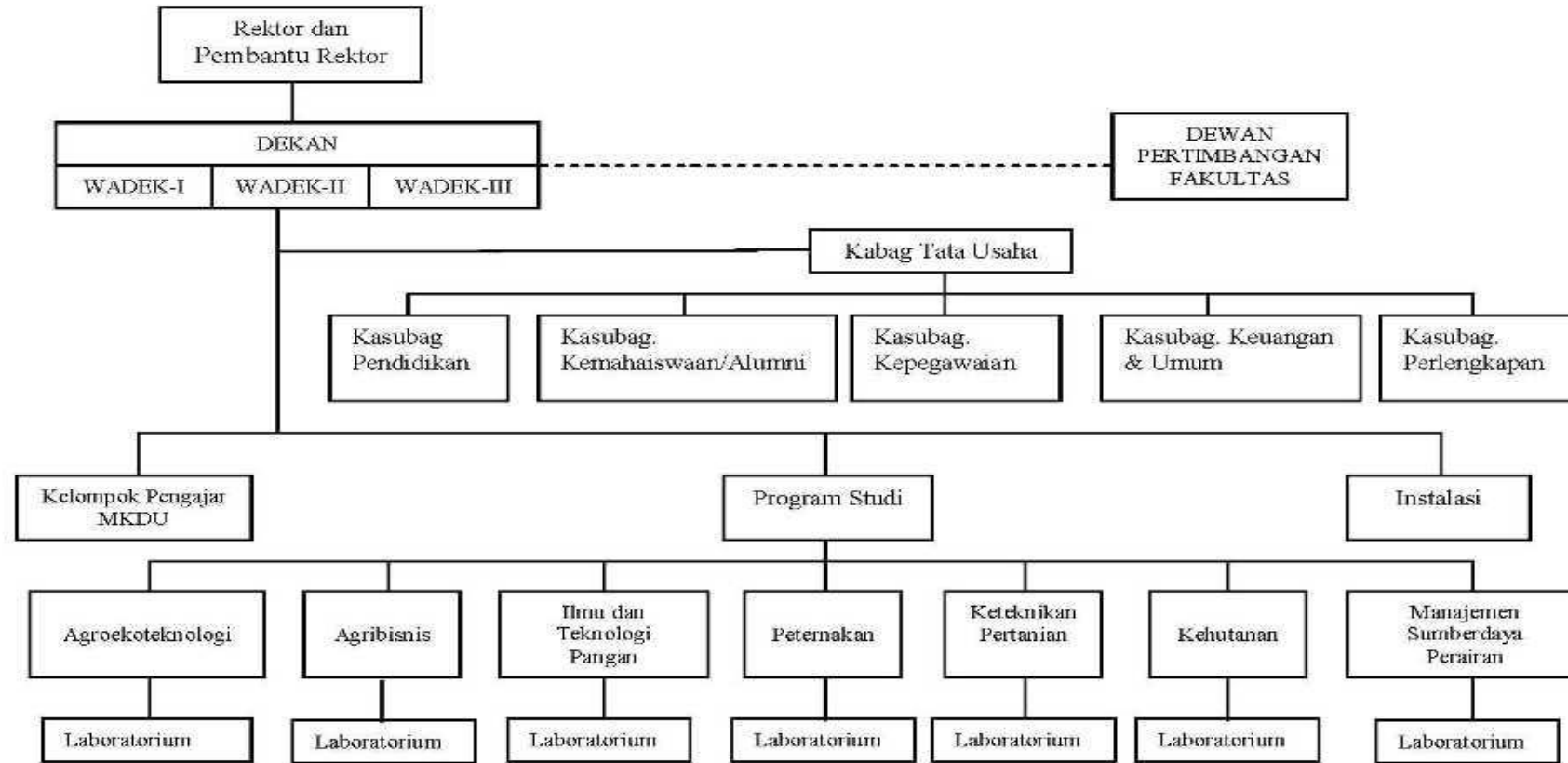
Dalam mencapai visi yang telah ditetapkan maka Fakultas Pertanian USU menyusun beberapa misi yang tertuang dalam Renstra Fakultas Pertanian USU 2011-2015 adalah menyelenggarakan Pendidikan Tinggi sebagai lembaga akademik dan/atau profesional dengan kemampuan menerapkan mengembangkan, memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian, khususnya perkebunan dan menyelenggarakan pengembangan, penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan produk/jasa pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat bermutu tinggi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kemakmuran masyarakat.

Misi yang ditetapkan tersebut untuk mencapai Fakultas Pertanian yang dapat menghasilkan lulusan yang berkarakter, cerdas, terampil, memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni baik melalui adaptasi kemajuan ipteks untuk kemakmuran bangsa, maupun melalui penciptaan inovasi yang relevan bagi pembangunan khususnya bidang pertanian. Misi yang ditetapkan juga sudah meliputi Tridharma Perguruan Tinggi (Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat).

3. Tujuan

Adapun tujuannya adalah aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian, khususnya perkebunan, memperluas partisipasi dalam pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan memoderenisasikan cara penyampaian pembelajaran, mampu memenuhi pendanaan melalui usaha fakultas untuk mengembangkan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, membangun suatu pusat informasi dan teknologi komunikasi, memperkuat prodi untuk mengelola disiplin silang dan antar program studi, menciptakan antara pamong fakultas yang berfokus pada "Pembelajaran Sesuai Kebutuhan", menciptakan suatu lingkungan pengajaran dan pembelajaran yang kondusif untuk menciptakan kerja kreatif, menjadi perantara kecenderungan ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian, khususnya perkebunan baik skala nasional maupun internasional.

4. STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia status perkawinan dan pendidikan. Uraian berikut merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut.

a. Jenis Kelamin Responden

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	21	38.2	38.2	38.2
Perempuan	34	61.8	61.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian Angket (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai kantor Fakultas Pertanian USU yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar (61,8%) dari total responden.

b. Usia Responden

Hasil analisis data berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	3	5.5	5.5	5.5
25-30Tahun	5	9.1	9.1	14.6
35-40Tahun	27	49.1	49.1	63.7
45-50Tahun	20	36.3	36.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai di Fakultas Pertanian USU yang menjadi responden berusia 35 – 40 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 49,1% dari total responden.

c. Status Perkawinan Responden

Hasil analisis data berdasarkan status perkawinan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	42	76.4	76.4	76.4
Belum Menikah	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Fakultas Pertanian USU yang menjadi responden status perkawinan yaitu menikah sebanyak 42 orang atau sebesar 76,4 % dari total responden.

d. Tingkat Pendidikan Responden

Hasil analisis data berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	18	32.7	32.7	32.7
D3	17	30.9	30.9	63.6
S-1	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Kantor Fakultas Pertanian USU yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S-1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 36,4% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penyebaran angket, variabel Kemampuan Kerja 10 butir pernyataan, Motivasi 5 butir pernyataan, Kompensasi 8 butir pernyataan dan Kinerja Pegawai 9 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 55 pegawai. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3

- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

a. Variabel X₁ (Kepemimpinan)

Tabel 4.5
Saya diberikan kepercayaan oleh pemimpin dalam menyelesaikan tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	36,4	36,4	36,4
Sangat Setuju	35	63,6	63,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 35 orang (63,6%) dan Setuju sebanyak 20 orang (36,4%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 35 orang (63,6%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai diberikan kepercayaan oleh pemimpin dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.6
Saya diberikan kebebasan dalam berpendapat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	7	12,7	12,7	12,7
Setuju	26	47,3	47,3	60,0
Sangat Setuju	22	40,0	40,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (40,0%), Setuju sebanyak 26 orang (47,3%) , Ragu-Ragu sebanyak 7 orang

(12,7%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 26 orang (47,3%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai diberikan diberikan kebebasan dalam berpendapat

Tabel 4.7

Saya memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	5,5	5,5	5,5
Setuju	21	38,2	38,2	43,6
Sangat Setuju	31	56,4	56,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 31 orang (56,4%), Setuju sebanyak 21 orang (38,2%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 3 orang (5,5%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 31 orang (56,4%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi

Tabel 4.8

Saya mendapatkan perhatian dari pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5,5	5,5	5,5
Ragu-Ragu	8	14,5	14,5	20,0
Setuju	29	52,7	52,7	72,7
Sangat Setuju	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (27,3%), Setuju sebanyak 29 orang (52,7%) , Ragu-Ragu sebanyak 8 orang (14,5%) dan sebanyak 3 orang (5,5%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 29 orang (52,7%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Tabel 4.9
Saya mendapatkan bimbingan, arahan, dan dorongan dari atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,6	3,6	3,6
	Setuju	25	45,5	45,5	49,1
	Sangat Setuju	28	50,9	50,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 28 orang (50,9%), Setuju sebanyak 25 orang (45,5%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 2 orang (3,6%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 28 orang (50,9%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mendapatkan bimbingan, arahan, dan dorongan dari pimpinan

Tabel 4.10
Saya menerima kritikan dan saran dari atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	7	12,7	12,7	16,4
	Setuju	28	50,9	50,9	67,3
	Sangat Setuju	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (32,7%), Setuju sebanyak 28 orang (50,9%) , Ragu-Ragu sebanyak 7 orang (12,7%) dan sebanyak 2 orang (3,6%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 28 orang (50,9%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai menerima kritikan dan saran dari atasan.

Tabel 4.11
Saya mendapatkan penghargaan atas kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	9	16,4	16,4	18,2
	Setuju	28	50,9	50,9	69,1
	Sangat Setuju	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 17 orang (30,9%), Setuju sebanyak 28 orang (50,9%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (16,4%) dan sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang

menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 28 orang (50,9%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mendapatkan penghargaan atas kinerja.

Tabel 4.12
Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan hasil kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	9	16,4	16,4	16,4
Setuju	25	45,5	45,5	61,8
Sangat Setuju	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (38,2%), Setuju sebanyak 25 orang (45,5%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (16,4%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 25 orang (45,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mendapatkan tunjangan sesuai dengan hasil kerja.

b. Variabel X₂ (Kemampuan Kerja)

Tabel 4.13
Saya bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pendidikan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
Ragu-Ragu	22	40,0	40,0	41,8
Setuju	28	50,9	50,9	92,7
Sangat Setuju	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 4 orang (7,3%), Setuju sebanyak 28 orang (50,9%), Ragu-Ragu sebanyak 22 orang (40 %) sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 28 orang (50,9%). Jadi, dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pendidikan.

Tabel 4.14

Saya bekerja sesuai dengan pendidikan terakhir saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	10,9	10,9	10,9
Setuju	26	47,3	47,3	58,2
sangat Setuju	23	41,8	41,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 23 orang (41,8 %), Setuju sebanyak 26 orang (47,3%) , dan Ragu-Ragu sebanyak sebanyak 6 orang (10,9%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 26 orang (47,3%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai bekerja sesuai dengan pendidikan terakhir.

Tabel 4.15**Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang diberikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	5,5	5,5	5,5
Setuju	20	36,4	36,4	41,8
Sangat Setuju	32	58,2	58,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 32 orang (58,2%), Setuju sebanyak 20 orang (36,4%) dan sebanyak 3 orang (5,5%) responden yang menyatakan Ragu-Ragu. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 32 orang (58,2%). Jadi, dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang diberikan.

Tabel 4.16**Saya mengikuti pelatihan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
Ragu-Ragu	10	18,2	18,2	21,8
Setuju	29	52,7	52,7	74,5
sangat Setuju	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 14 orang (25,5%), Setuju sebanyak 29 orang (52,7%) , Ragu-Ragu sebanyak 10 orang (18,2%) dan sebanyak 2 orang (3,6%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 29 orang (52,7%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mengikuti pelatihan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.

Tabel 4.17

Saya mengikuti pelatihan yang meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	5,5	5,5	5,5
	Setuju	25	45,5	45,5	50,9
	sangat Setuju	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 27 orang (49,1%), Setuju sebanyak 25 orang (45,5%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 3 orang (5,5%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 27 orang (49,1%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mengikuti pelatihan yang meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.18**Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	6	10,9	10,9	14,5
	Setuju	24	43,6	43,6	58,2
	Sangat Setuju	23	41,8	41,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 23 orang (41,8%), Setuju sebanyak 24 orang (43,6%) , Ragu-Ragu sebanyak 6 orang (10,9%) dan sebanyak 2 orang (3,6%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (43,6%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.

Tabel 4.19**Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang saya miliki**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	9	16,4	16,4	18,2
	Setuju	24	43,6	43,6	61,8
	sangat Setuju	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (38,2%), Setuju sebanyak 24 orang (43,6%) , Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (16,4%) dan sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (43,6%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki.

Tabel 4.20

Saya memiliki keterampilan untuk meningkatkan kinerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	9	16,4	16,4	16,4
Setuju	24	43,6	43,6	60,0
sangat Setuju	22	40,0	40,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (40,0%), Setuju sebanyak 24 orang (43,6%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (16,4%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (43,6%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai memiliki keterampilan untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.21**Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	5	9,1	9,1	10,9
	Setuju	30	54,5	54,5	65,5
	sangat Setuju	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (34,5%), Setuju sebanyak 30 orang (54,5%), Ragu-Ragu sebanyak 5 orang (9,1%) dan sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 30 orang (54,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 4.22**Saya mampu bekerja cepat dan melaksanakan tugas rutin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	7,3	7,3	7,3
	Setuju	22	40,0	40,0	47,3
	sangat Setuju	29	52,7	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 29 orang (52,7%), Setuju sebanyak 22 orang (40,0%), dan Ragu-Ragu sebanyak 4 orang (7,3%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan

Sangat Setuju sebanyak 29 orang (52,7%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mampu bekerja cepat dan melaksanakan tugas rutin.

c. Variabel X₃ (Motivasi)

Tabel 4.23
Saya sudah cukup puas dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan yang diberikan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	10,9	10,9	10,9
Setuju	24	43,6	43,6	54,5
Sangat Setuju	25	45,5	45,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 25 orang (45,5%), Setuju sebanyak 24orang (43,6%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 6 orang (10,9%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 25 orang (45,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai sudah cukup puas dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.24
Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, saya merasa lebih aman untuk melakukan pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	13	23,6	23,6	23,6
Setuju	20	36,4	36,4	60,0
Sangat Setuju	22	40,0	40,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (40,0%), Setuju sebanyak 20 orang (36,4%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 13 orang (23,6%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (40,0%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, pegawai merasa lebih aman untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 4.25
Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, saya merasa lebih aman untuk melakukan pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	10,9	10,9	10,9
Setuju	30	54,5	54,5	65,5
Sangat Setuju	19	34,5	34,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (34,5%), Setuju sebanyak 30 orang (54,5%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 6 orang (10,9%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 30 orang (54,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, pegawai merasa lebih aman untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 4.26
Kemampuan saya sangat dihargai oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	12	21,8	21,8	21,8
	Setuju	22	40,0	40,0	61,8
	Sangat Setuju	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (38,2%), Setuju sebanyak 22 orang (40,0%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 12 orang (21,8%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 22 orang (40,0%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kemampuan pegawai sangat dihargai oleh pimpinan.

Tabel 4.27
Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya selalu optimal dan penuh tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	12	21,8	21,8	21,8
	Setuju	25	45,5	45,5	67,3
	Sangat Setuju	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (32,7%), Setuju sebanyak 25 orang (45,5%) , Ragu-Ragu sebanyak 12 orang (21,8%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 25 orang (45,5%). Jadi, dapat

disimpulkan responden setuju bahwa Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai selalu optimal dan penuh tanggung jawab.

d. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.28
Saya merasa kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	3,6	3,6	3,6
	Setuju	23	41,8	41,8	45,5
	Sangat Setuju	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 30 orang (54,5%), Setuju sebanyak 23 orang (41,8%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 2 orang (3,6%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 30 orang (54,5%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai merasa kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Tabel 4.29
Saya sangat dengan segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	5	9,1	9,1	12,7
	Setuju	24	43,6	43,6	56,4
	Sangat Setuju	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolaha Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 24 orang (43,6%), Setuju sebanyak 24 orang (43,6%) , Ragu-Ragu sebanyak 5 orang (9,1%) dan sebanyak 2 orang (3,6%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 24 orang (43,6%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai sangat dengan segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.30
Saya bisa bekerja dengan cepat dan tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	9	16,4	16,4	18,2
	Setuju	23	41,8	41,8	60,0
	Sangat Setuju	22	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (40,0%), Setuju sebanyak 23 orang (41,8%) , Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (16,4%) dan sebanyak 1 orang (1,8%) responden yang menyatakan Tidak Setuju. Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 23 orang (41,8%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai bisa bekerja dengan cepat dan tepat.

Tabel 4.31
Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	9	16,4	16,4	16,4
Setuju	22	40,0	40,0	56,4
Sangat Setuju	24	43,6	43,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 24 orang (43,6%), Setuju sebanyak 22 orang (40,0%) , Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (16,4%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Sangat Setuju sebanyak 24 orang (43,6%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus.

Tabel 4.32
Saya bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	21,8	21,8	21,8
Setuju	30	54,5	54,5	76,4
Sangat Setuju	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 13 orang (23,6%), Setuju sebanyak 30 orang (54,5%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 12 orang (21,8%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 30 orang (54,5%). Jadi, dapat

disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Tabel 4.33
Saya bisa menyelesaikan tugas dibawah tekanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	12	21,8	21,8	21,8
	Setuju	34	61,8	61,8	83,6
	Sangat Setuju	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 9 orang (16,4%), Setuju sebanyak 34 orang (61,8%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 12 orang (21,8%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai bisa menyelesaikan tugas dibawah tekanan.

Tabel 4.34
Saya bisa menyelesaikan tugas *deadline* ketika dibutuhkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	12	21,8	21,8	21,8
	Setuju	29	52,7	52,7	74,5
	Sangat Setuju	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 14 orang (25,5%), Setuju sebanyak 29 orang (52,7%) , Ragu-Ragu sebanyak 12 orang

(21,8%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 29 orang (52,7%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai bisa menyelesaikan tugas *deadline* ketika dibutuhkan.

Tabel 4.35
Saya bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	16	29,1	29,1	29,1
Setuju	35	63,6	63,6	92,7
Sangat Setuju	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 4 orang (7,3%), Setuju sebanyak 35 orang (63,6%) , dan Ragu-Ragu sebanyak 16 orang (29,1%). Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 35 orang (63,6%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan.

Tabel 4.36
Pegawai mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik dan memuaskan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	21	38,2	38,2	38,2
Setuju	29	52,7	52,7	90,9
Sangat Setuju	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 5 orang (9,1%), Setuju sebanyak 29 orang (52,7%) , Ragu-Ragu sebanyak 21 orang (38,2%) Dari Jawaban Responden paling banyak adalah menyatakan Setuju sebanyak 29 orang (52,7%). Jadi, dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pegawai mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik dan memuaskan.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kelayakan instrument penelitian yaitu kuesioner penelitian sebagai alat pengumpulan data primer. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabel berarti instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan memberikan hasil yang sama. Penyebaran kuesioner khusus uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 orang diluar responden. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS (statistic package, for Social Science) 18.0 for Windows*

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

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

c. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan (X₁)

Hasil pengujian validitas instrument variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.37.

Tabel 4.37

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24,13	10,947	,469	,773
P2	23,73	11,444	,602	,757
P3	23,67	11,747	,454	,775
P4	24,57	10,461	,588	,752
P5	24,47	10,257	,631	,744
P6	24,60	10,248	,568	,756
P7	24,03	12,585	,321	,791
P8	24,47	11,637	,375	,788

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variable kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel kepemimpinan valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Hasil pengujian validitas kemampuan kerja instrument variabel dapat dilihat pada tabel 4.38.

Tabel 4.38
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38,07	20,271	,775	,919
P2	38,03	20,654	,673	,924
P3	38,10	18,921	,826	,916
P4	38,10	19,955	,642	,927
P5	38,07	20,271	,775	,919
P6	38,03	20,654	,673	,924
P7	38,10	18,921	,826	,916
P8	38,10	19,955	,642	,927
P9	38,07	20,271	,775	,919
P10	38,03	20,654	,673	,924

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variabel kemampuan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel kemampuan kerja valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Hasil pengujian validitas instrument variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.39

Tabel 4.39
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16,67	4,851	,670	,761
P2	16,67	4,989	,526	,796
P3	16,70	4,148	,754	,725
P4	16,77	4,530	,575	,783
P5	16,80	4,441	,522	,805

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel motivasi kerja valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

4) Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas instrument variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.40.

Tabel 4.40

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30,00	10,897	,715	,751
P2	31,27	10,754	,643	,760
P3	29,90	11,541	,692	,759
P4	31,07	10,202	,593	,772
P5	30,57	11,978	,470	,786
P6	30,20	13,062	,350	,799
P7	29,93	12,961	,352	,799
P8	30,10	13,679	,336	,800
P9	30,03	13,344	,309	,803

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari variable kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel kinerja pegawai valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Setiap alat pengukuran seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melihat dua sudah reliable dengan metode Cronbach's Alpha (α). Koefisien Cronbach's (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha > 0,60$. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil uji reliable data hasil kuesioner.

Tabel 4.41
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.42
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Kemampuan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,929 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Kemampuan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel
Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,812	5

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.43 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel
Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,802 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada Kinerja Pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

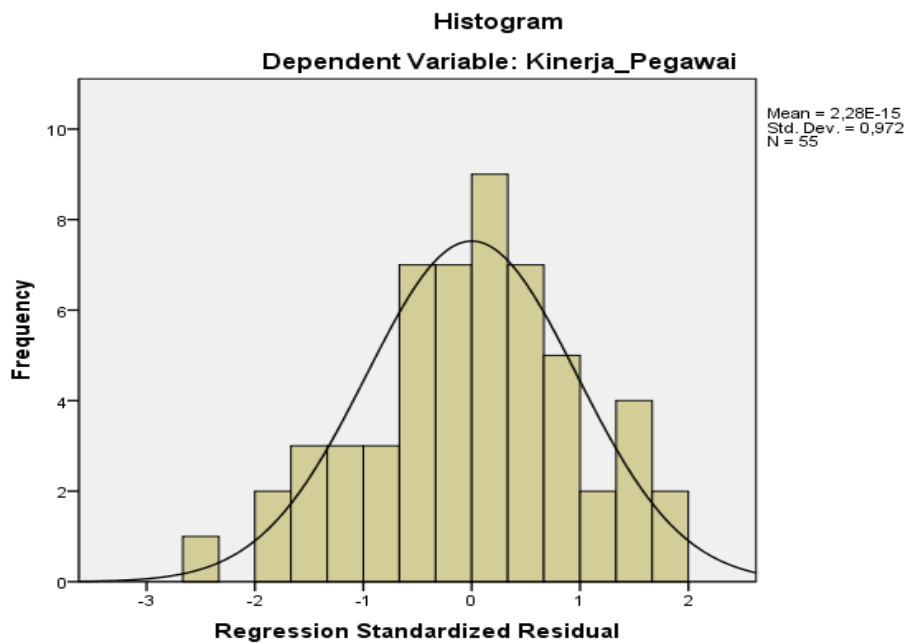
Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi terdapat heterokedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standard error. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yang dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan :

1. Pendekatan Histogram

Pada Grafik Histogram, dilakukan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila berdistribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ke kanan.

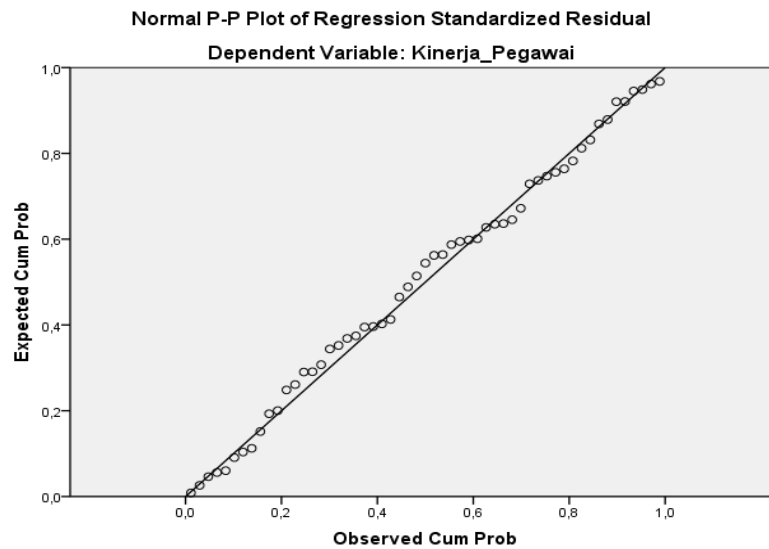


Gambar 4.2 Pendekatan Grafik Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

2. Pendekatan Grafik Normalitas

Cara lain melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot keduanya berbentuk linear (dapat di dekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



Gambar 4.3 Pendekatan Grafik Normalitas

Pada gambar 4.3 Scatter plot terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

3. Pendekatan Kolmogorov –Smirnov

Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi SPSS dan uji statistic dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov – Smirnov test.

Normalitas residual di uji dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Residual terdistribusi dengan normal

H_1 : Residual tidak terdistribusi dengan normal

Statistik uji yang digunakan adalah Uji One –Sampel Kolmogorov- Smirnov (K-S) Test. Kriteria yang digunakan adalah

- Terima H_0 bila signifikan $K-S > \alpha$ (0,05)
- Terima H_1 bila signifikan $K-S < \alpha$ (0,05)

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.45
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55540435
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,042
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,407
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2018

Pada tabel 4.45 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0,996 yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor)

melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai nilai Tolerance $>$ atau nilai VIF , maka tidak terjadi multikolineritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 4.46 berikut ini :

Tabel 4.46
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	V I F
1 (Constant)	7,098	2,962		2,396	,020		
Kepemimpinan	,298	,146	,322	2,040	,046	,233	4,291
Kemampuan_Kerja	,300	,142	,330	2,105	,040	,236	4,230
Motivasi	,321	,084	,330	3,815	,000	,778	1,285

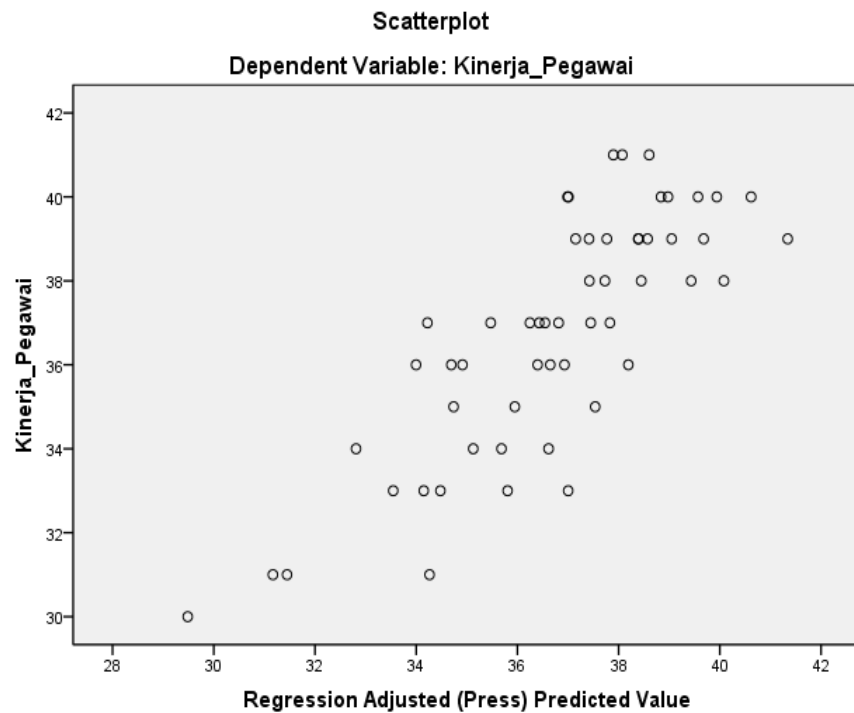
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Pada Tabel 4.46 terlihat bahwa tolerance dari kemampuan kerja, motivasi, dan kompensasi dan $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 yang artinya terjadi masalah multikolineritas pada masing-masing variabel bebasnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dengan kata lain, heterokedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varian yang konstan. Alat untuk menguji heterokedastisitas dapat dibagi dua yaitu dengan alat analisis grafik (scatter plot). Hasil uji

heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini :



Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpencar. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah tidak terdapat gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada Kantor

Fakultas Pertanian USU. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) berupa variabel Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi serta variabel terikat berupa Kinerja Pegawai, penulis menggunakan bantuan program SPSS (statistic product and service solution) versy 18.0. Hasil output yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.47

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,098	2,962	
Kepemimpinan	,298	,146	,322
Kemampuan_Kerja	,300	,142	,330
Motivasi	,321	,084	,330

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.47, maka diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,098 + 0,298X_1 + 0,300X_2 + 0,321X_3$$

1. Konstanta (a) = 7,098 : menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (kepemimpinan, kemampuan kerja, dan

motivasi) = 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) akan sebesar 7,098.

2. Variabel kepemimpinan sebesar 0,298 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,298 dan variabel lain dianggap tetap.
3. Variabel kemampuan kerja sebesar 0,300 menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika kinerja pegawai tingkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,300 dan variabel lain dianggap tetap.
4. Variabel motivasi sebesar 0,321 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika motivasi ditingkatkan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,321 dan variabel lain dianggap tetap.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah variabel independent dalam model regresi berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (t test). Adapun hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut :

H₁ : Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU.

H₂ : Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU.

H₃ : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU.

Derajat nilai tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut ini :

$$(df) = n - k = 55 - 3 = 52$$

$$\text{Jadi } t_{\text{tabel}(52) 0,05} = 2,006$$

Tabel 4.48
Uji t Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,098	2,962		2,396	,020		
KEPEMIMPINAN	,298	,146	,322	2,040	0,46	,233	4,291
KEMAMPUAN_KE RJA	,300	,142	,330	2,105	,040	,236	4,230
MOTIVASI	,312	,084	,330	3,815	,000	,778	1,285

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 19.0 (2019)

Melalui tabel 4.48 hasil uji signifikansi secara parsial dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,040 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,006 atau nilai sig. t untuk variabel Kepemimpinan (0,046) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU.
2. Nilai t_{hitung} variabel Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 2,105 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,006 nilai sig. t untuk variabel Kemampuan Kerja (0,04) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_0 dan menolak H_1 untuk variabel Kemampuan Kerja. Dengan demikian secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU.
3. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_3) sebesar 3,815 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,006 atau nilai sig. t untuk variabel Motivasi (0,00) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Motivasi. Dengan demikian secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU.

c. Uji Serempak (Uji –F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujianya :

a. Model hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Dengan derajat pembilang = $(k-1) = (4-1) = 3$

Dengan penyebut = $(n-k) = (55-4) = 51$, $F_{\text{tabel } 0,05 (3,51)} = 2,7862$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah Variabel bebas dan terikat

H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.49
Hasil Uji-F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	309,795	3	103,265	40,313	,000 ^a
Residual	130,641	51	2,562		
Total	440,436	54			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kemampuan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Melalui Uji ANOVA atau F-test pada tabel 4.49, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 40,313 dengan tingkat signifikan . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Untuk melihat diterima /ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} 40,313 dengan $F_{tabel} 0,000$, maka hipotesis diterima bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (40,313 > 2,7862)$ pada $\alpha = 5\%$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikan

bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU.

d. Uji Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilainya adalah 0-1 jika *Adjusted R Square* semakin mendekati 1 maka model semakin baik.

Tabel 4.50
Pengujian Kosfisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,839 ^a	,703	,686	1,600	,703	40,313	3	51	,000

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN_KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 18.0 (2019)

Pada Tabel 4.50 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,686 berarti 68,6 % variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi sedangkan sisanya 31,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya Budaya Organisasi, Gaji, Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja .

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,040 sedangkan nilai t_{tabel} 2,006 yakni ($t_{hitung}2,040 > t_{tabel}2,006$). Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas Kepemimpinan sebesar 0,046 lebih kecil dari alpha 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima tetapi secara signifikan 0,046 signifikansi 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Supriyadi (2012:79) membuktikan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja nilai t_{hitung} 2,105 sebesar 2,006 sedangkan nilai t_{tabel} yakni ($t_{hitung}2,105 > t_{tabel}2,006$). Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas Kemampuan Kerja sebesar 0,04 lebih kecil dari alpha 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima tetapi secara signifikan 0,04 signifikansi 0,05. Hasil

ini sejalan dengan penelitian Putra *et al*, (2012;3) membuktikan bahwa Kemampuan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,815 sedangkan nilai t_{tabel} 2,006 yakni (t_{hitung} 3,815 > t_{tabel} 2,006).

Nilai t_{hitung} yang lebih besar dari menyimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Sedangkan nilai probabilitas Motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima tetapi secara signifikan 0,000 signifikansi 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Supriyadi, (2012:78) membuktikan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian diketahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja adalah motivasi dan berdasarkan uji regresi linear berganda koefisien B pada motivasi lebih tinggi dengan nilai sebesar 0,321 dari kemampuan kerja dan kompensasi.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi memiliki F_{hitung} 40,313 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,7862. Nilai F_{hitung} yang lebih besar F_{tabel}

menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan nilai probabilitas kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai maka hipotesis diterima.

Besarnya pengaruh pengujian simultan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,686 berarti 68,6% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 31,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya Budaya Organisasi, Gaji, Tingkat Pendidikan, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil penelitian menunjukkan nilai F-hitung $>$ F-tabel ($40.313 > 2,7862$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Kepemimpinan (X_3), Kemampuan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Fakultas Pertanian USU dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung variabel nilai t-hitung variabel kepemimpinan t-hitung $>$ t-tabel ($2,040 > 2,006$) dan nilai signifikan $0,046 < 0,05$, disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kemampuan kerja t-hitung $>$ t-tabel ($2,105 > 2,006$) dan nilai signifikan $0,04 < 0,05$, disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan nilai t-hitung variabel motivasi t-hitung $>$ t-tabel ($3,815 > 2,006$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Angka R square atau determinan sebesar 0,686 berarti variabel bebas yaitu: Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kantor Fakultas Pertanian USU sebesar 68,6% dapat dijelaskan sisanya 31,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Budaya Organisasi, Gaji, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil pernyataan responden mengenai Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai dapat dikatakan baik. Pemimpin memberikan kepercayaan atas tugas para pegawai. Para pegawai mampu bekerja sesuai dengan pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki tiap pegawai. Namun, para pegawai harus meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Para pegawai mampu memotivasi diri mereka masing-masing.
2. Secara keseluruhan, pernyataan responden mengenai Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Motivasi dapat dikatakan baik. Hampir semua pegawai memberikan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Akan tetapi fasilitas yang diperoleh pegawai belum sebanding dan kurang mendapatkan penghargaan dari pimpinan. Oleh karena itu, pegawai seharusnya mendapatkan fasilitas yang baik dari Fakultas yang memperhatikan pemenuhan kebutuhan para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).

Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.

Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.

Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.