## **BABI**

#### PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern pada saat ini perubahan dan perkembangan teknologi informasi semakin berkembang secara pesat. Dengan berkembangnya teknologi informasi dapat membuat persaingan dalam dunia kerja mengalami peningkatan. Setiap perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta dalam menjalankan kegiatannya pasti memiliki tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan atau pegawai. Kinerja adalah hasil atau prestasi seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan organisasi. Kinerja pegawai merupakan pola pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Weiner (2013:67),motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong individu mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tetap menarik dalam kegiatan tertentu. Dari segi kualitas hasil kerja pengawai merasa puas dengan pencapaian pekerjaan seadanya, sedangkan dari kinerja pegawai masih ada pegawai tidak peduli dengan aspek kualitas (mutu) hasil kerja,

Motivasi yang diberikan secara tepat oleh perusahaan maupun manajer terhadap sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.Oleh karena itu, pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi kepada para pegawai.Motivasi penting karena merupakan hal yang dapat meyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya menjadi cermin bagi pegawainya untuk termotivasi mengarah kemajuan organisasi,agar organisasi yang dijalankan mampu bersaing dengan organisasi lain.

Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang lalu lintas, bidang angkutan dan

sarana, bidang prasarana, bidang pengembangan keselamatan. Hasil wawancara yang dilakukan kinerja pegawai dan kerja cenderung tidak sesuai dengan standar waktu penyelesaian pekerja yang telah ditetapkan. Para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga penanganan pekerjaan menjadi lambat dan banyak pekerjaan yang tertunda belum ditanganinya. Berdasarkan masalah yang ada pada Dinas Perhubungan Lubuk Pakam tersebut, maka dapat dilihat dengan jelas bahwa gaya kepemimpinan masing-masing kepala dinas berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang efektif setidaknya mampu memotivasi setiap orang sebagai anggota organisasi untuk terus menerus belajar dan mengembangkan kompetensinya, mampu membantu setiap orang atau anggota agar merasa menjadi bagian dari organisasi sebagai satu kesatuan masyarakat serta mampu membangkitkan semangat kerja setiap orang sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan akan sangat berimplikasi pada proses selanjutnya, yaitu dapat memberikan motivasi bagi pegawai.

Kinerja adalah suatu organisasi yang mengharapkan pegawai memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mengacuh pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai, (Simamora 2016:339). UU yang mengatur kinerja pegawai adalah UU No.5 Tahun 2014 yang berbunyi:

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN) adalah propesi bagi pegawai negara sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Keberhasilan pegawai dapat dilihat dari kinerja dan prestasi yang dicapainya, juga harus dilihat dari kebaikannya. Dalam upaya terlaksananya fungsi Badan Kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara optimal. Berikut data penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

Tabel 1.1

Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-rata Pegawai Dinas Perhubungan
Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam Tahun 2018-2019.

Unsur Penilaian Kinerja	2017	2018	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	80	82	Naik	Baik
Integrasi	82	80	Turun	Baik
Komitmen	81	81	Tetap	Baik
Disiplin	80	79	Turun	Baik
Kerjasama	81	78	Turun	Baik
Rata-rata	81,8	80,6	Turun	Baik
Rata-rata SKP	82,6	81,8	Turun	Baik

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam Tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tergolong sudah baik, pada tahun 2017 kinerja rata-rata diperoleh 81,8 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja sebesar 80,6. Berdasarkan hasil penilaian kinerja maka para pegawai harus lebuh meningkatkan kualitass kinerjanya agar lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam".

#### 1.2 Rumusan Masalah

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

- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubuingan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam?
- 2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam?
- 3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.
- 3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

## 1.4 ManfaatPenelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## 2. Bagi Instansi Pemerintah

Sebagai bahanmasukan atau informasi bagi perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## 3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat dikembangkan dikemudian hari serta tambahan referensi bagi periode berikutnya.

## 4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau tambahan refrensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akandatang.

#### BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

# 2.1 Tinjauan Pustaka

## 2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Miftah Thoha (2012:69) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. George R. Terry (2012:5) mengartikan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah "Aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya".

Gaya pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dengan dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka dengan orang-orang itu. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamannya.

# 2.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:172) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut;

# 1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk

memberikan saran, ide, dan pertimbangan proses pengambilan keputusan.

## 2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

## 3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif adalah pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

## 2.1.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Mulyasa (2009:108) menyebutkan bahwa indikator gaya kepemimpinan terdiri dari:

- 1. Kepemimpinan Koersif (Coercive Style)
  - a. Kebijakan selalu ditentukan oleh pemimpin.
  - b. Tidak ada inisiatif atau ide-ide kreatif dari bawahan.
  - c. Pemimpin menetapkan control yang tepat dan standart yang tinggi.
- 2. Kepemimpinan Otoriatif (Authoritative Style)
  - a. Pemimpin hanya memberikan tujuan akhir yang harus dicapai
  - b. Memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berinisiatif dan memberikan ide-ide baru.
  - c. Memiliki misi yang jelas dan keberanian untuk bertindak.
  - d. Memiliki kharisma dan kepercayaan diri yang tinggi.
  - e. Pandai memberi motivasi kepada bawahan.

# 3. Kepemimpinan Afiliatif (*Affiliative Style*)

- a. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.
- b. Fleksibel dan meningkatkan motivasi.
- c. Jarang memberikan arahan kepada bawahan.
- d. Memungkinkan kinerja baru tidak terkoneksi.
- e. Cenderung memberikan toleransi yang berlebihan.

## 4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratif Leadership*)

- a. Menghargai pendapat bawahan.
- b. Fleksibel dan memberikan kebebasan kepada bawahan berinisiatif memberikan ide baru.
- c. Tujuan yang dicapai realistis dan berdasarkan keputusan bersama.
- d. Memungkinkan terjadinya pertemuan-pertemuan secara terusmenerus.
- e. Melakukan pemungutan suara sebagai jalan akhir untuk mendapatkan keputusan.

## 5. Kepemimpinan Pacesetting (*Pacesetting Leadership*)

- a. Pemimpin menetapkan standar kinerja yang tinggi.
- b. Memberikan contoh dan melakukan perbaikan secara terus menerus.
- c. Tegas terhadap bawahan yang memilki kinerja yang tidak baik.
- d. Memberikan arahan secara terperinci dan tidak fleksibel.
- e. Tidak ada inisiatif dari bawahan.

## 2.2 Pengertian Motivasi

Menurut Griffindalam Siahaan (2017:261) bahwa "Motivasimerupakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara tertentu".Daft dan Dorothy (2015:261), bahwa "Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang munculdari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan". Robbins dan Judge (2013:261) bahwa "Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu,arah,dan ketekunan usaha kearah pencapaian tujuan".

#### 2.2.1 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150) ada 2 jenis motivasi yaitu:

#### 1. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangar kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang manerima yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif yaitu manejer memotivasi dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

## 2.2.2 Indikator Morivasi

Menurut Maslow dalam Robbins (2010:110) bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah seseorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki kebutuhan yang diturunkan menjadi indikator-indikator yang mengetahui motivasi kerja pegawai yaitu:

- 1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2. Kebutuhan Keamanan, kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- 3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- 4. Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi.
- 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapian potensi seseorang, dan pemenuhan diri.

## 2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan, menginginkan agar organisasinya dapat terus berkembang dan *survive*. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh pegawai.Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 1 disebutkan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam menjalankan tugasnya Aparatur sipil Negara harus bersikap professional dan berintegritas.

Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.Dalam Pasal **5 PP Nomor 30 Tahun 2019** tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), ditegaskan bahwa Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dilaksanakan dalam suatu sistem manajemenkinerja PNS.

Sistem Manajemen Kinerja PNS terdiri atas :

a. Perencanaan kinerja,

- b. Pelaksanaan, Pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja,
- c. Penilaian kinerja,
- d. Tindak lanjut, dan
- e. Sistem informasi kinerja PNS.

## 2.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik pekerja sendiri maupun yang yang bersumber dari bersumber organisasi.Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi sejumlah dari faktor:MenurutMangkunegara Anwar terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

## a) Faktor kemampuan

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

#### b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2.3.2 Indikator Kinerja

Dalam Pasal 10 PP Nomor 30 Tahun 2019 Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf Adisusun dengan memperhatikan kriteria:

## 1. Spesifik

Spesifik adalah kemampuan menyatakan sesuatu yang khas/unik dalam menilai kinerja suatu unit kerja

## 2. Terukur

Terukur adalah kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas cara pengukurannya.

## 3. Realistis

Realistis adalah ukuran yang dapat dicapai dan menantang.

4. Memiliki batas waktu pencapaian

Adalah proses pencapaian indikator kinerja individu memiliki batas waktu yang jelas.

Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi
 Adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Suwandhani Deni (januari 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimi nan dan Motivasi terhadap Kin	Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh
	(unidari 2010)	erja Karyawan. (Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesi a "YPTK" Padang.)	terhadap kinerja. Kedua aspek tersebut sangat penting untukdiperhatikan mengingat kinerja karyawan sangat perlu untuk mempertahankan dan ditingkat yang akan berdampak langsung terhadap berkelanjutan langsung
			terhadap keberlangsungan perusahaan.
2	Sarly Sariadi (desember 2013)	Gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat tni al lantamal viii di manado. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulang Manado)	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado.
3	SundoroYekti (Desember 2012)	Pengaruh Gaya Kepemimp inan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

# 2.5 Kerangka Berpikir

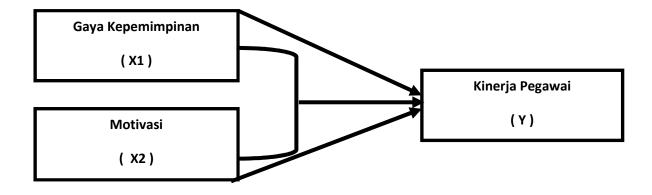
## Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan ke dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadikomitmen bersama.Baihaqi (2010) telah meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat seperti gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

## 2.6 Hipotesis Penelitian

- Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.
- 2. Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.
- Adapengaruh signifikan antara gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

#### **BAB III**

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif.Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakanuntuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah tekumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa,"populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" Populasi (N) dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (bukan level manajerial) yang ada dalam Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam yaitu sebanyak 74orang.

## **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:116) bahwa" Sampeladalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" sampel yang diambil dari populasi tersebut betul-betul representative (mewakili)". Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:50) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keselurahan, tetapi jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang yaitu sebanyak 74 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

# 3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan angket yang berisi daftar petanyaan/pernyataan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

#### b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2012:203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.Penelitian melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

#### c. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

## 3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:117) mengatakan bahwa "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar penyataan kepada responden yang menyangkut variabel bebas dan veriabel terikat. Defenisi operasional masing-masing variabel yang digunakan ini tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Tabel Variabel dan Indikator

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	Miftah Thoha (2019)	1. Kepemimpinan koersif.	
	menyatakan gaya kepemimpinan	2. Kepemimpinan	

Gaya Kepemimpinann ya (X1) Motivasi	merupakan norma perilaku yan g digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sumber: Miftah Thoha (2019)  Menurut Sardiman motivasi	otoriatif. 3. Kepemimpinan afiliatif. 4. Kepemimpinan Demokratis. 5. Kepemimpinan pacesetting. Sumber: Miftah Thoha (2019) 1. Tekun manghadapi	Ordinal
Motivasi (X2)	merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sumber: Sardiman (2017)	tugas.  2. Ulet menghadapi kesulitan.  3. Menunjukkan minat terhadap bermacammacam masalah.  4. Lebih senang bekerja sendiri.  5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin.  6. Dapat mempertahankan pendapatnya.  7. Tidak mudah melepask an hal yang diyakini itu.  8. Senang mencari dan memecahkan masalah.  Sumber:Sardiman (2017)	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.	1.Spesifik. 2.Terukur. 3.Realistis. 4.Memiliki batas waktu untuk pencapaian. 5.Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi. Sumber: PP Nomor 30 Tahun (2019).	Ordinal

# 3.5 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala ordinal. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang tentang fenomena sosial.

Jawaban dari item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gladasi dan sangat positif, sampai sangat negatif yang berupa kata-kata.

Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyususn item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut ini adalah ukuran dari setiap skor:

Tabel 3.2 Pilihan jawaban dan skor

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

## 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunaka dalam mengukur apa yang di ukur.Dalam pengujian ini menggunakan metode dalam menguji validitas suatu instrumen yaitu metode *Corrected ItemTotalCorrelation*. Berikut ini kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrumen penelitian.

# Kriteria Pengujian:

Jika r-hitung > r-tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05), maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total instrumen dinyatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05), maka instrumen dinyatakan tidak valid.

## 3.6.2 UjiReliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang > 0,60 menunjukkan kurang handalnya instrument. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpanan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan, uji normalitas dan uji heterosdastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini sebagai berikut:

## 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*.

# 1. Kolmogorov – Smirnov

Ujinomalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitasmenggunakan fungsi distribusi. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan (sig)  $> \alpha$ .

#### 3.7.2 Uji Heteroskeditasitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara untuk mendeteksi terjadinya heterokedasitas adalah:

## 1. Metode Glejser

Uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heterokedastisitas,

Gejala heterokedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (sig > 0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

## 3.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi. Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 5 (VIF<5).

#### 3.8 Metode Analisis Data

## 3.8.1 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.Didalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS for Windows. Adapun persamaan regresi sampelnya yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Galat (disturbance error)

## 3.8.2 Uji Persial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara nilai thitung dengan nilai thitung.

 $H_0$ : ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$ 

 $H_{0:}$  diterima dan  $H_1$  di tolak jika t hitung < tabel untuk  $\alpha$ = 5%

## Hipotesis yang akan diuji adalah:

## 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Ho:Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

H<sub>1:</sub> Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

## 2. Motivasi (X2)

Ho:Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

H<sub>1:</sub> Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam

# 3.8.3 Uji Simultan (Uji-f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H<sub>0</sub>: ditolak dan H<sub>1</sub> diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$ 

 $H_0$ : diterima dan  $H_1$  di tolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$ 

Hipotesis yang akan diuji adalah:

H<sub>0:</sub> Gaya kepemimpinan terhadap motivasi secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam. H<sub>1:</sub> Gaya kepemimpinan terhadap motivasi secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

# 3.8.4 Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> yang kecil; berarti kemapuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.