

## **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Oleh:

Alzen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: [alzen@umsu.ac.id](mailto:alzen@umsu.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan.. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 104 orang pegawai yang berstatus PNS. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi, uji parsial, uji determinan.*

*Keyword : Leadership, Motivation and Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi.

Universitas Negeri Medan merupakan satu diantara beberapa instansi pemerintah yang memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya bidang pendidikan. Sebagai salah satu unsur penyedia jasa dalam lembaga pendidikan tersebut, kinerja pegawai atau tenaga administrasi di lingkungan Universitas Negeri Medan memegang peranan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan organisasi kedepannya. Kualitas layanan (*service quality*) dari tenaga administrasi akan sangat mempengaruhi kinerja (*performance*) instansi tersebut secara keseluruhan.

Melalui kepemimpinan yang didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, akan terwujud penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Sebaliknya, kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi. Keberadaan seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas informasi yang diperlukan sebagai bentuk keahlian manajerial, keterampilan teknis dan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan yang tepat.

Motivasi diposisikan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern dalam bentuk kesiapsiagaan. Secara etimologis, Motivasi diawali kata “motif” yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Adapun motivasi pada seseorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri, seberapa kuat motivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar individu, sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Moekijat (1992) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal, yaitu: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut performance, yang dapat diartikan dengan pelaksanaan, hasil pekerjaan, perbuatan atau prestasi. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Suatu organisasi dalam melaksanakan aktifitasnya perlu mengetahui kekuatan atau kelemahan yang terdapat dalam setiap komponen yang terlibat dalam aktifitas organisasi. Misalnya kinerja pegawai (sumber daya manusia) yang terdapat dalam organisasi tersebut melemah atau sebaliknya yaitu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi harus berupaya mengevaluasi secara rutin tentang setiap komponen dalam organisasi tersebut, khususnya masalah kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mangkunegara (2004) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja pegawai tersebut, pegawai hasilkan untuk kelangsungan hidup pegawainya dan untuk kemajuan organisasi. Sehingga semua harapan dan tujuan pegawai maupun organisasi dapat tercapai.

Hasibuan (2005) menyatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Kinerja merupakan suatu prestasi

atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Menurut Rivai (2005) bahwa: “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### **Kepemimpinan**

Para ahli di bidang manajemen banyak menyajikan literatur-literatur tentang kepemimpinan dari hasil penelitian dan penelaahan mendalam, dan melahirkan berbagai teori kepemimpinan. Teori kepemimpinan banyak mengkaji masalah arti penting kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan, perilaku kepemimpinan dan segala hal yang berkaitan dengan aktivitas kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah untuk diobservasi, namun menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami. Richard (1998) memberikan pemahaman dengan mendefinisikan kepemimpinan sebagai “sebuah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”.

Dubrin (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Nimran (2004) kepemimpinan atau *Leadership* merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan. Bermotivasi adalah keinginan pergi ke suatu tempat berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada agar dapat pergi dengan senang dan untuk mencapai keberhasilan setelah tiba disana (Armstrong, 1994).

Menurut Heidjrachman (2000) ada tiga teori motivasi yang sudah dikenal dikalangan pakar manajemen sumber daya manusia, yaitu pertama content theory, yang menjelaskan tentang ”apa” dari motivasi, kedua process theory yang menjelaskan ”bagaimana” dari motivasi dan yang ketiga adalah reinforcement theory yang menekankan arti pentingnya faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak.

Mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan (Heidjrachman, 2000). Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan ”hadiah”.

Misalnya: uang, penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Misalnya: apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan (Heidjrachman, 2000).

Adapun motivasi pada seseorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri, seberapa kuat motivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar individu, sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Reksohadiprodjo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja.

## **METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2011) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Jenis data yang digunakan adalah Kuantitatif, yaitu berupa angka dengan menggunakan instrumen formal, standar, dan ukur. Dengan teknik simple random sampling dan menggunakan rumus slovin dengan persentase kelonggaran (e) sebesar 5% maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 pegawai yang merupakan Pegawai Tetap.

Penelitian ini menggunakan data empiris yang diperoleh dari wawancara, yaitu pengumpulan data dengan observasi langsung terhadap objek yang diteliti, atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang) atau peristiwa sistemik dengan pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti dan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian. Setiap jawaban atas pertanyaan yang berkaitan dengan Kepemimpinan, disiplin kerja, jembatan promosi dan kinerja diberi skor sesuai dengan skala pengukuran masing-masing.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji parsial (uji t)**

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas (X) secara individual memiliki hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat (Y).

**Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)**

<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Konstan)	15.314	4.721		5.724	.000
	Kepemimpinan	.267	.089	.200	2.242	.008
	Motivasi	.166	.053	.164	3.156	.000

a. Variabel Terikat: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data terlihat bahwa:

- a. Nilai Konstanta sebesar 15,314 artinya jika Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bernilai 0 maka Kinerja bernilai 15,314.
- b. Nilai Koefisien Beta untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0.200 artinya setiap kenaikan variabel Kepemimpinan maka kinerja akan meningkat sebesar (0.200) dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Nilai Koefisien Beta untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,164 artinya setiap kenaikan variabel Motivasi akan meningkat sebesar 0,164 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji Tabel 1 tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,008 (Sig.< 0,05) kemudian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 (Sig. <0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas (X) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat (Y).

**Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	12.366	2	26.882	3.814	.000 <sup>a</sup>
	Sisa	24.966	101	1.099		
	Total	37.322	103			

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

b. Variabel Terikat: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 hasil uji Kepemimpinan secara simultan, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 (Sig. <0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak. Artinya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

**Koefisien Determinasi**

Uji statistik koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.222a	0,721	0,618	5.82188

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja
- b. Variabel Terikat: Kinerja

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,721 artinya persentase pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) merupakan nilai koefisien determinasi atau 72,1%. Sedangkan 27,9% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## **DISKUSI**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kesesuaian teori, pendapat dan penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut pembahasan mengenai beberapa temuan masalah dalam penelitian tersebut:

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.**

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut membuktikan hipotesis ditolak. Nilai koefisien negatif menunjukkan hubungan negatif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin rendah kinerja maka semakin rendah tingkat Kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Biro Rektor Universitas Negeri Medan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat Kepemimpinan.

Dari hasil analisis diketahui bahwa Kepemimpinan di Biro Rektor Universitas Negeri Medan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawainya sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan yang umumnya terjadi bersumber dari tuntutan tugas/ beban kerja yang berlebihan, tekanan/ tekanan waktu, program kerja pegawai yang tidak terkoordinasi dengan baik tidak terjadi atau dengan kata lain Kepemimpinan yang ada telah dapat dikelola dengan baik oleh manajemen Biro Rektor Universitas Negeri Medan

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian secara empiris menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Artinya, Motivasi Kerja Pegawai Biro Rektor Universitas Negeri Medan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Secara teoritis sejalan dengan teori bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja dari pekerjaan yang dimiliki oleh Pegawai maka akan semakin baik pula kinerja Pegawai tersebut. Pegawai yang termotivasi akan bekerja keras untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

Pegawai yang tidak termotivasi lebih cenderung melakukan pekerjaan mereka tidak sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaan mereka pada tingkat tertentu. Oleh karena itu diharapkan hal ini menjadi perhatian khusus bagi Biro Rektor Universitas Negeri Medan dalam meningkatkan kinerja Pegawainya agar dapat mencapai hasil yang optimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Rektor Universitas Negeri Medan

**Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)**

url: <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman>

Vol 2 No1 hal 9 -15

adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Rektor Universitas Negeri Medan.
2. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Rektor Universitas Negeri Medan.
3. Secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Rektor Universitas Negeri Medan.

## **REFERENSI**

- Hasibuan, Malayu. SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Mathis, Robert L. Dan Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahman, Syaiful. 2014. "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan". *Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*.
- Robbins P, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh (Prilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Alih Bahasa. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyuningrum, 2008. "Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan", Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.