

The Influence of Leadership and Work Motivation on IAKN Tarutung Employee Performance

Rismawati Rajagukguk^{1*}, Binur Panjaitan², Oktober Tua Aritonang³
Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

Corresponding Author: Rismawati Rajagukguk rajagukgukrisma@gmail.com

ARTICLE INFO

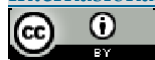
Keywords: Leadership, Work
Motivation, Performance

Received : 10, August

Revised : 12, September

Accepted: 25, October

©2023 Rajagukguk, Panjaitan,
Aritonang: This is an open-access
article distributed under the terms of
the [Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of Leadership and Work Motivation partially and together on Employee Performance, with the hypothesis that there is a positive and significant influence between Leadership and Work Motivation partially and together on Employee Performance. This research uses descriptive and inferential quantitative methods. The research population was all IAKN Tarutung employees, totaling 113 people with a sample of 43 people. The research instrument is a closed questionnaire, which was prepared by the researcher based on research variable indicators. The results of data analysis show: 1). Obtained a coefficient of determination of 45.15% and $F_{count} > F_{table}$, namely $33.22 > 4.08$, meaning that there is a positive and significant influence between leadership on employee performance of 45.15%; 2). Obtained a coefficient of determination of 36.12% and $F_{count} > F_{table}$, namely $22.95 > 4.08$, meaning that there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance of 36.12%; 3). Obtained a multiple correlation coefficient of $R = 0.729$ and a multiple determination coefficient of 53.14%, meaning that there is a positive and significant influence between leadership and work motivation together on employee performance of 53.14%, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be concluded Leadership and work motivation influence the performance of IAKN Tarutung employees positively and significantly because they have been empirically tested.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung

Rismawati Rajagukguk^{1*}, Binur Panjaitan², Oktober Tua Aritonang³

Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

Corresponding Author: Rismawati Rajagukguk rajagukgukrisma@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

Received : 10, Agustus

Revised : 12, September

Accepted: 25, Oktober

©2023 Rajagukguk, Panjaitan, Aritonang: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, dengan hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan inferensial. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai IAKN Tarutung yang berjumlah 113 orang dengan sampel sebanyak 43 orang. Instrumen penelitian berupa angket tertutup yang disusun peneliti berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Hasil analisis data menunjukkan: 1). Diperoleh koefisien determinasi sebesar 45,15% dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,22 > 4,08$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 45,15%; 2). Diperoleh koefisien determinasi sebesar 36,12% dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22,95 > 4,08$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 36,12%; 3). Diperoleh koefisien korelasi berganda $R = 0,729$ dan koefisien determinasi berganda sebesar 53,14%, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 53,14%, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IAKN Tarutung karena telah diuji secara empiris.

PENDAHULUAN

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini merupakan sebuah modal besar yang dimiliki Indonesia yang dalam pengelolaannya diperlukan berfikir secara seksama untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Untuk memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja juga merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Maka semakin baik kinerja semakin baik pula kualitas sumber daya manusianya. Membahas kinerja maka tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kerjasama, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan dan faktor lainnya.

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung adalah perguruan tinggi keagamaan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama. Maka dalam melaksanakan kinerja setiap aparatur yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia dalam melaksanakan kinerjanya sesuai dengan lima budaya kerja yaitu 1). Integritas. Artinya keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar; 2). Profesionalitas, artinya bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik; 3). Inovasi, artinya menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik; 4). Tanggung Jawab, artinya bekerja secara tuntas dan konsekuen; 5). Keteladanan. Dengan memedomani 5 nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Topik kepemimpinan terasa semakin penting dan menarik pada masa kini. Tidak disangsikan, bahwa kepemimpinan memegang peranan penting yang menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi. Kepemimpinan adalah suatu seni yang usianya sama dengan umat manusia didunia ini. Pada sisi lain kepemimpinan adalah suatu gejala yang universal, artinya bahwa kepemimpinan selalu ada pada setiap budaya dari segala bangsa diseluruh dunia. Dimana ada kehidupan kelompok, di situ kepemimpinan dibutuhkan untuk menata mekanisme kehidupan dalam kelompok tersebut. Kepemimpinan merupakan bahagian daripada kunci keberhasilan didalam suatu organisasi. Danim (2004:55) mendefenisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam

wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Senada dengan itu Purwanto (2003:26) bahwa kepemimpinan adalah: Sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan yang diarahkan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk meyakinkan yang dipimpinnya agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki sikap tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawai sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya. Sikap kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan memengaruhi kinerja bawahannya. Biro AUAK IAKN Tarutung sebagai pemimpin staf/pegawai harus memiliki pengetahuan manajemen yang memadai menjadi alat dan modal utama baginya untuk menjalankan tugas sebagai pemimpin staf/pegawai IAKN Tarutung. Hal ini penting karena seorang Biro akan selalu berkecimpung dengan fungsi-fungsi manajemen, diantaranya merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan, dan mengambil keputusan. Artinya, seorang Biro harus benar-benar paham tentang konsep manajemen. Tanpa penguasaan pengetahuan manajemen yang memadai, maka tidak mungkin mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan IAKN secara efektif dan efisien.

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan pegawai, Pemimpin Biro melalui berbagai program kebijakannya, selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembinaan pegawai pada lembaga IAKN, dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama. Pemimpin di Biro telah berusaha mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana dan prasarana, guna mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi, termasuk membuat sistem yang adil, dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia sangat tergantung dari sikap kepemimpinan dengan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya.

Seorang pegawai selayaknya juga harus memiliki motivasi kerja yang timbul dari setiap kepribadian dan hatinya sehingga mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Adapaun motivasi kerja sangat mempengaruhi kualitas pelayanan di IAKN Tarutung. Adanya motivasi kerja merupakan salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen pendidikan.

Motivasi kerja dilakukan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari suatu kegiatan pelayanan pendidikan, yang mana termasuk di dalamnya meningkatkan kualitas pelayanan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku untuk lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dalam proses pekerjaan motivasi sangat diperlukan sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi kerja tidak akan mungkin melakukan aktivitas pekerjaan. Uno (2016:1) mengatakan motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Mc Donald dikutip oleh Hamalik (2010:106) mengatakan motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Hal ini menandakan bahwa untuk mencapai tujuan yang optimal, maka seorang staf/pegawai senantiasa memunculkan motivasi dalam dirinya dalam proses pekerjaannya. Adanya motivasi dalam bekerja diharapkan staf/pegawai menjadi tekun dan rajin dalam bekerja. Sebab motivasi memiliki fungsi yaitu sebagai pendorong untuk berbuat dan mencapai tujuan. Motivasi dapat menentukan baik tidaknya dalam mencapai tujuan sehingga semakin besar motivasinya akan semakin besar kesuksesannya. Staf/pegawai yang besar motivasinya akan giat, berusaha, tidak mau menyerah untuk meningkatkan pengetahuannya. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan sesuatu.

Kenyataan yang peneliti lihat di lapangan, bahwa masih adanya pegawai yang sering melakukan pelanggaran, dalam hal ini dilihat dari tingkat disiplin pegawai. Masih adanya pegawai yang tidak masuk pada jam yang telah ditetapkan, pulang tidak pada jam yang ditetapkan bahkan adapula pegawai yang tidak masuk bekerja. Pembagian tugas yang diberikan pada pegawai pun sering tidak sesuai dengan tugas dasar pegawai tersebut. Hal ini mempengaruhi dalam pelaksanaan perkerjaan tersebut karena terkadang pegawai enggan mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pokoknya walaupun pekerjaan tersebut merupakan perintah langsung dari pimpinan. Selain itu banyak pegawai yang menganggap pekerjaan yang dilakukan dari tahun ke tahun hanya seperti itu yang mereka anggap suatu pekerjaan yang membosankan bagi mereka. Keharmonisan hubungan kerja antara pegawai satu dengan yang lainnya dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian ilmiah dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Topik kepemimpinan terasa semakin penting dan menarik pada masa kini.

Tidak disangsikan, bahwa kepemimpinan memegang peranan penting yang menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi. Kepemimpinan adalah suatu seni yang usianya sama dengan umat manusia didunia ini. Pada sisi lain kepemimpinan adalah suatu gejala yang universal, artinya bahwa kepemimpinan selalu ada pada setiap budaya dari segala bangsa diseluruh dunia. Dimana ada kehidupan kelompok, di situ kepemimpinan dibutuhkan untuk menata mekanisme kehidupan dalam kelompok tersebut. Kepemimpinan merupakan bahagian daripada kunci keberhasilan didalam suatu organisasi. Danim (2004:55) mendefenisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Senada dengan itu Purwanto (2003:26) bahwa kepemimpinan adalah: Sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan yang diarahkan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk meyakinkan yang dipimpinnya agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di IAKN Tarutung yang berlokasi di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Dalam penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di IAKN Tarutung yang berjumlah keseluruhan 113 orang. Sampel merupakan bagian yang mewakili dari populasi, setiap penarikan sampel harus diusahakan representatif bagi populasi. Arikunto (2010:174) mengatakan: "Apabila jumlah subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila subjeknya lebih besar dari pada 100 orang maka diambil sampelnya adalah sebesar 10-15 % atau 20-25 % atau lebih". Berdasarkan pendapat di atas karena keterbatasan kemampuan, dana dan waktu maka penulis mengambil sampel 38 % dari 113 orang = 43 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:148) "statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk

populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara *random* Model yang digunakan adalah metode *korelation expo-facto*. Untuk penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik kausal dan untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain digunakan analisis jalur (*path analysis*) yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Penelitian ini terdiri tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu: A). Variabel Bebas (X1) Kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap pimpinan yang menganggap anggotanya sebagai mitra yang saling berbagi serta mengkomunikasikan hasil kerja seturut kehidupan dan pengalaman masing-masing. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang baik, pemimpin harus memiliki ciri kepemimpinan dengan menguasai beberapa keterampilan dalam proses kepemimpinannya. Adapun yang menjadi indikator dari kepemimpinan adalah: 1). Mendengarkan berbagai masukan dari berbagai pihak, 2). Membuat maksud dan tujuan yang jelas, 3). Rasa senang dan kasih yang tulus kepada semua anggota, 4). Memberikan dorongan dan semangat baru untuk mencapai tujuan, 5). Bertanggungjawab, 6). Membantu Setiap Anggota untuk bertumbuh, dan 7). Integritas dalam segala hal; B). Variabel Bebas (X2) Motivasi Kerja. Motivasi Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar terdorong untuk bekerja sehingga mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan. Adapun indikator motivasi kerja adalah: 1). Kondisi pekerjaan yang menyenangkan, 2). tekun menghadapi tugas, 3). memiliki kreativitas, 4). menunjukkan minat, 5). senang bekerja mandiri, dan 6). memiliki percaya diri; C). Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai. Kinerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien, dengan indikator: 1). Integritas, 2). Profesionalitas, 3). Inovasi, 4). Tanggung Jawab, dan 5). Keteladanan.

Pada penelitian ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket tertutup baik untuk variabel X_1 maupun X_2 dan Y, dengan skala nilai likert dengan option a. selalu diberi skor 4, b. Sering diberi skor 3, c. Kadang-kadang diberi skor 2, d. tidak pernah diberi skor 1. Pada penelitian ini semua item bersifat positif dalam bentuk pertanyaan. Sebelum instrumen digunakan sebagai instrumen penelitian diujicobakan dengan uji validitas untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dengan rumus korelasi *Product Moment*, dan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan rumus *Formula Alpha Cronbach*. Untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan apakah diterima atau ditolak, maka dilakukan pengolahan dan analisis data jawaban responden dengan 1). Uji Instrument, 2) Uji Normalitas, 3). Uji Linearitas dan 4). Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Berdasarkan pendistribusian data menunjukkan bahwa seluruh data instrument baik variable kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja berdistribusi baik atau normal, sehingga statistik parametris dapat digunakan.

2. Uji Normalitas (Galat Taksiran)

Galat taksiran Y atas X_1 diperoleh nilai L_{hitung} sebesar 0.0350 sedangkan nilai L_{tabel} sebesar 0.157 dengan $n = 43$ pada taraf signifikansi 0.05. Jadi dari hasil tersebut terbukti bahwa nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yaitu $0.0350 < 0.157$ pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Kinerja Pegawai atas Kepemimpinan berdistribusi normal pada taraf signifikansi 0,05 Kemudian untuk galat taksiran Y atas X_2 diperoleh nilai L_{hitung} sebesar 0.0836 sedangkan nilai L_{tabel} sebesar 0.157 dengan $n = 43$ pada taraf signifikansi 0.05. Jadi dari hasil tersebut terbukti bahwa nilai L_{hitung} lebih kecil dari nilai L_{tabel} yaitu $0.0836 < 0.157$ pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Kinerja Pegawai atas Motivasi Kerja berdistribusi normal pada taraf signifikansi 0,05. Secara umum dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas variabel X_1 dan X_2 memiliki distribusi yang normal.

3. Uji Linieritas Regresi

Hasil analisis varians untuk menguji kelinieran persamaan regresi antara Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja (Y) menunjukkan uji kelinieran diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel} = 1.19 < 2.10$ pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi antara variabel variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepemimpinan (X_1) dengan persamaan $\hat{Y} = 8,86 + 0,98X_1$ adalah linier. Kesimpulannya persamaan regresi antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepemimpinan (X_1) adalah linier, sehingga dengan demikian tidak ada alasan untuk mencari model regresi non linier.

Hasil analisis varians untuk menguji kelinieran persamaan regresi antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan uji kelinieran diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel} = 1.44 < 2.12$ pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Kerja (X_2) dengan persamaan $\hat{Y} = 6,09 + 0,88X_2$ adalah linier. Kesimpulannya persamaan regresi antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Kerja (X_2) adalah linier, sehingga dengan demikian tidak ada alasan untuk mencari model regresi non linier.

4. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Antara Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r^2 = 45.15\%$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 45.15% dan sebagian lagi dipengaruhi oleh faktor lain sebagaimana tercantum dalam identifikasi masalah. F_{hitung} sebesar 33.22, sedangkan F_{tabel} sebesar 4.08 pada taraf signifikansi 0,05. Jadi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berarti dan diprediksikan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 8,86 + 0,98X_1$. Persamaan regresi Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dijelaskan bahwa dengan penambahan nilai (skor) variabel Kepemimpinan 1 (satu) unit, maka nilai (skor) variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.98 unit. Ini bermakna bahwa dengan peningkatan Kepemimpinan sebesar satu unit, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.98 unit. Dengan demikian semakin besar peningkatan Kepemimpinan berakibat semakin baiknya Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r^2 = 36.12\%$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 36.12% dan sebagian lagi dipengaruhi oleh faktor lain sebagaimana tercantum dalam identifikasi masalah. F_{hitung} sebesar 22.95, sedangkan F_{tabel} sebesar 4.08 pada taraf signifikansi 0,05. Jadi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berarti dan diprediksikan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 6,09 + 0,88X_2$. Persamaan regresi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dijelaskan bahwa dengan penambahan nilai (skor) variabel Motivasi Kerja 1 (satu) unit, maka nilai (skor) variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.88 unit. Ini bermakna bahwa dengan peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu unit, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.88 unit. Dengan demikian semakin besar peningkatan Motivasi Kerja berakibat semakin baiknya Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

Pengaruh Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan korelasi ganda antara Sikap Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung, diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,729$. Jadi ada korelasi positif sebesar 0,729 antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama, maka semakin tinggi juga Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya ada pengaruh yang positif antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh $R^2 = 53.14\%$. Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai IAKN Tarutung 53.14% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung adalah 53.14%. Persamaan garis regresi antara Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama adalah $\hat{Y} = 7.44 + 0.72X_1 + 0.50X_2$ Hasil analisis keberartian persamaan regresi antara Kinerja Pegawai dengan

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $22.80 > 3.23$ sehingga dapat disimpulkan pengaruh antara Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai IAKN (Y) berarti dan diprediksikan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 7.44 + 0.72X_1 + 0.50X_2$. Dengan demikian semakin besar peningkatan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berakibat semakin tingginya Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama mengungkapkan terdapat pengaruh yang positif dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung, diperoleh koefisien determinasi sebesar 45,15% dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33.22 > 4.08$, artinya Kepemimpinan yang semakin baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai IAKN Tarutung yang semakin tinggi.

Hasil pengujian hipotesis kedua mengungkapkan terdapat pengaruh yang positif dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung, diperoleh koefisien determinasi sebesar 36.12% dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22.95 > 4.08$, artinya semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai IAKN Tarutung akan semakin tinggi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengungkapkan pengaruh yang positif Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh koefisien korelasi $R = 0.729$ dan koefisien determinasi sebesar 53.14%, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga tercapai tujuan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip Supardi (2016:53) kinerja sebagai terjemahan kata *performance* (bahasa Inggris). *Performance* didefinisikan "*Performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*" definisi itu bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Hal yang sama juga dikemukakan Stolovitch dalam Lase (2004:11) bahwa "*The word of performance also denotes a quantified result or set of obtained results, just as it also refer to accomplishment, execution, or carrying out of anything ordered or undertaken, to something performed or done, to a deed, achievement, or exploit, and to the execution or accomplishment of work*". Dari penjelasan tersebut, kinerja ternyata dapat dipahami sebagai ekspresi potensi seseorang yang terdiri dari perbuatan, prestasi, keterampilan di depan umum dan juga tuntutan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab. Selanjutnya, Nawawi (1999:34) berpendapat bahwa "Kinerja adalah prestasi seseorang dalam suatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien". Hal

ini juga sejalan dengan Mulyasa (2003:136) yang menjelaskan bahwa “Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau unjuk kerja”. Melihat pengertian ini maka pegawai dalam profesinya harus memiliki kualitas serta kesiapan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, seperti yang diungkapkan Wahyudi (2012:91) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Wibowo, (2007:7) menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien.

Standar kinerja pegawai berhubungan dengan kualitas pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator. Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:176) adalah sebagai berikut: 1). Kualitas. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas; 2). Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan; 3). Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain; 4). Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya; 5). Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Handoko (1996:10) menyatakan bahwa aspek-aspek yang ada dalam kinerja adalah: 1) Kemampuan pekerjaan secara efektif dan efisien; 2) Ketepatan dan objektivitas menurut norma; 3) Ruang lingkup tugas; 4) Ketepatan waktu; 5) Pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana.

Dari uraian di atas maka indikator kinerja dapat diukur oleh 1) Kemampuan; 2) Ketepatan dan objektivitas; 3) Ruang lingkup tugas; dan 4) Ketepatan waktu.

Kementerian Agama Republik Indonesia mengatur dan mengembangkan pegawainya untuk memiliki dan mengimplementasikan nilai-nilai Budaya Kerja. Hal ini tentu bertujuan untuk memberikan layanan prima dengan budaya kerja yang berorientasi pada proses dan hasil. Nilai-nilai

budaya kerja Kementerian Agama terdiri atas 5 (lima) kata, yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan. Dengan memedomani 5 nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan. Adapun kelima budaya kerja tersebut dijabarkan sebagai berikut: 1). Integritas, yaitu keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar, dengan indikasi: a). Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar, b). Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi, c). Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, d). Menolak korupsi, suap, atau gratifikasi; 2). Profesionalitas, yaitu bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik, dengan indikasi: a). Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan, b). Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, c). Melakukan pekerjaan secara terukur, d). Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu; e). Menerima reward and punishment sesuai dengan ketentuan; 3). Inovasi, artinya menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik, dengan indikasi: a). Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan, b). Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif, c). Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi, d). Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah, e). Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien; 4). Tanggung Jawab, yaitu bekerja secara tuntas dan konsekuen, dengan indikasi: a). Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, b). Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan, c). Mengatasi masalah dengan segera, d). Komitmen dengan tugas yang diberikan; 4). Keteladanan, yaitu: menjadi contoh yang baik bagi orang lain, dengan indikasi: a). Berakhlak terpuji, b). Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil, c). Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat, d). Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri

Kepemimpinan dalam arti yang paling mendasar adalah masalah dan tugas daripada setiap orang. Setiap orang suka atau tidak suka, mau atau tidak mau, sadar atau tidak sadar tentu harus menjalankan suatu kepemimpinan. Paling tidak kepemimpinan itu adalah kepemimpinan atas diri sendiri. Seseorang hanya bisa memimpin suatu kelompok dengan baik bilamana ia sudah bisa untuk memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi termasuk lingkungannya agar dapat bekerja dengan tulus dan senang hati, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan tertib dan berhasil, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Danim (2004:55) kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kartini (2006:82-89) mengatakan: "pemimpin adalah seorang

pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga ia mampu untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu". Ada 10 syarat pemimpin yang unggul yaitu: 1). Kekuatan, 2). Stabilitas Emosi, 3). Pengetahuan Tentang Relasi Insani, 4). Kejujuran, 5). Objektif, 6). Dorongan Pribadi, 7). Keterampilan Berkomunikasi, 8). Kemampuan Mengajar, 9). Keterampilan Sosial, 10). Kecakapan Teknis. Selanjutnya menurut Wuwungan (2004:145-146) "Menjadi pemimpin memerlukan bakat dan kemampuan tertentu". Ada orang yang karena panggilan menjadi pemimpin, umpamanya Musa dan Daud. Ada pula yang dipersiapkan untuk menggantikan pemimpin yang lama, seperti Yesus bin Nuh. Pada hakekatnya, kesanggupan untuk memimpin adalah suatu pemberian Tuhan. Sedangkan Tomatala (2002:1) mengatakan: kepemimpinan adalah salah satu fenomena yang paling banyak diamati dan paling sedikit dipahami di dunia ini. Kepemimpinan adalah seni yang usianya setua umur manusia di bumi. Maksudnya yaitu bahwa orang telah memulai menggumuli kepemimpinan dalam jangka waktu yang panjang. Kemudian ia juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu gejala universal. Senada dengan itu Purwanto (2003:26) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah: sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Dari pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan yang diarahkan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk meyakinkan yang dipimpinnya agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

Untuk mewujudkan kepemimpinan yang baik, seorang pimpinan harus dapat menciptakan hubungan yang terbuka dengan bawahannya. Pimpinan harus dapat bertindak sebagai relasi bagi bawahannya sehingga komunikasi antara pimpinan dengan bawahan akan berjalan dengan baik

Menurut Tu'u (2010:28-29) karakter yang perlu bagi pemimpin antara lain: 1). Kerendahan hati. Yesus rendah hati dan lemah lembut. Pemimpin perlu bersikap dan memiliki perilaku rendah hati dan lemah lembut sebagaimana Guru mereka yang demikian. Mereka perlu belajar menjadi seperti anak kecil (Mat 11:29; 18:2,3); 2). Keteguhan hati dan percaya diri. Menghadapi berbagai persoalan dan tekanan yang hebat, mereka perlu memiliki kekuatan dalam hati dan rasa percaya diri yang kuat. Sehingga setiap soal yang muncul dapat diatasi dan ditemukan solusinya (Yoh. 10:33); 3). Kebenaran. Kebenaran diperlukan oleh murid-murid agar mereka memiliki pedoman dan pegangan kuat. Sehingga mereka tidak terombang-ambing oleh berbagai macam ajaran kebenaran lainnya. Kebenaran sejati mereka dapatkan dan bersumber pada Tuhan sendiri (Mat 6:33; 19:17); 4). Menyatu dengan Kristus. Kesatuan itu adalah kesatuan dan melekat dengan Kristus sang pokok anggur. Hidup yang

menyatu dan melekat pada-Nya, membuat hidup murid-murid akan berbuah lebat dan baik. Di luar Kristus akan sia-sia dan tidak mampu berbuat apa-apa (Yoh. 15:5, 7, 8)

Menurut Otto F. Crumroy yang dikutip Tim Penulis Integritas Seorang Hamba (2008:275-276) kualitas yang harus dimiliki pemimpin adalah: 1). Mendengarkan berbagai masukan dari berbagai pihak. Seorang pemimpin yang baik tidak mengambil keputusan sendiri. Dia harus mencari masukan-masukan dari berbagai pihak, termasuk anggota yang dia pimpin; 2). Membuat maksud dan tujuan yang jelas. Maksud dan tujuan yang jelas akan menuntun anggota untuk mencapainya dan meraih keberhasilan. Tujuan yang efektif merupakan hasil diskusi dan pergumulan bersama, karena itu akan membangun rasa kepemilikan di kalangan anggota; 3). Rasa senang dan kasih yang tulus kepada semua anggota. Ini merupakan kualitas yang sangat penting yang harus dimiliki seorang pemimpin, terlebih ditengah-tengah jemaat. Jika anggota tahu bahwa pemimpin suka dengan dia, maka dia akan melakukan sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang dikampanyekan oleh pemimpin; 4). Mampu mengambil keputusan. Setelah mendengarkan berbagai masukan, pemimpin memformulasikan maksud dan tujuan dan bagaimana mereka sebagai tim mencapai itu. Sekali keputusan diambil, semua pihak diarahkan untuk mencapai tujuan itu, kecuali ada hal mendasar yang membuat mereka harus berpikir ulang; 5). Memberikan dorongan dan semangat baru untuk mencapai tujuan. Peran sebagai pendorong merupakan peran pemimpin yang sangat penting. Ini dilakukan bukan sekedar menyenangkan anggota dan jangan sekali-kali melakukannya dengan berpura-pura, tetapi dengan tulus dan berharap bahwa anggota memiliki kapasitas untuk melakukan sesuatu yang sangat baik; 6). Bertanggungjawab. Pemimpin yang benar mau menerima tanggungjawab atas apa yang diperbuat tim yang dipimpinnya baik itu menyangkut pekerjaan yang sedang dilakukan, tentang maksud dan tujuan. Anggota bisa dengan cepat mengetahui apakah pemimpinnya, orang yang mau menerima tanggungjawab atau yang licik melemparkan tanggungjawab kepada orang lain; 7). Membantu Setiap Anggota untuk bertumbuh. Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk melakukan semacam pengenalan bakat-bakat, talenta-talenta dan kemampuan-kemampuan yang dimiliki anggota jemaat yang sangat penting untuk pelayanan; 8). Integritas dalam segala hal. Integritas berarti memiliki moral yang baik, jujur dan benar dalam hidupnya. Perkataan sesuai dengan perbuatan. Satu pertanda integritas dalam tim adalah memegang janji, komit terhadap kesepakatan.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepemimpinan adalah bukan yang datang dari dunia ini, namun itu semua adalah karunia yang diberikan oleh Tuhan kepada orang yang dipilih-Nya untuk menjadi pemimpin yang berambisi untuk memberikan yang terbaik. Untuk itu pemimpin yang ingin memimpin seluruh bawahannya harus terlebih dahulu mau dan sanggup dipimpin oleh Roh Kudus agar ia dimampukan untuk menerima karunia yang dari pada Tuhan sehingga memiliki sifat-sifat kepemimpinan Rohani yang telah diamanatkan oleh Tuhan.

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang.

Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Di antaranya adalah Dimiyati dan Mudjiono (2013:80) mengemukakan Motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu". Selanjutnya, Yamin (2010:219) mengemukakan motivasi merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan dan menambah keterampilan dan pengalaman. Sejalan dengan pendapat di atas Suprijono (2010:163) mengemukakan motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2012:141) yang menyatakan bahwa motivasi adalah motor penggerak yang menyebabkan, membimbing, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang terbaik. Motivasi menjadi semakin penting karena pimpinan menugaskan pekerjaan kepada bawahan untuk diselesaikan dengan benar dan mengintegrasikannya ke dalam tujuan yang diinginkan

Dari pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan, menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan, sehingga diharapkan tujuan dapat tercapai. motivasi adalah faktor yang menyebabkan seorang individu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal agar tujuan dapat tercapai.

Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Uno (2016:71) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja pegawai tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai tersebut agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:200) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat di atas, Siagian (2012:138) menuliskan Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari uraian tersebut dengan merujuk pengertian motivasi kerja, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat mempengaruhi semangat kerja. Semangat ini sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja ini bisa berasal dari dalam maupun dari luar seorang pegawai.

Dalam bekerja sangat diperlukan adanya motivasi. pekerjaan akan menjadi optimal kalau ada motivasi. Makin tepat motivasi yang diberikan, akan berhasil pula pekerjaan itu. Jadi motivasi akan senantiasa menentukan intensitas usaha kerja bagi para pegawai. Kemampuan pegawai di dalam proses kerjanya tentu berbeda-beda, tidak semua dapat menguasai suatu pekerjaan. Untuk itu perlu diperhatikan bagaimana indikator seseorang yang memiliki motivasi kerja. Indikator pengukur motivasi kerja menurut Suwatno (2010:131) yaitu sebagai berikut: a). Penempatan kerja yang tepat. Penempatan kerja yang tepat adalah pegawai ditempatkan di bidang yang dikuasainya sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai; b). Kondisi pekerjaan yang menyenangkan. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan adalah pegawai mendapatkan rasa nyaman terhadap pekerjaannya; c). Fasilitas rekreasi. Fasilitas rekreasi adalah fasilitas yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya guna menghilangkan penat selama bekerja seperti liburan; d). Jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan merupakan jaminan yang diberikan oleh instansi/lembaga guna untuk meningkatkan rasa aman selama bekerja disuatu instansi/lembaga. Sementara ciri motivasi menurut Sardiman (2013:83) sebagai berikut: 1). Tekun menghadapi tugas yaitu dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak berhenti sebelum pekerjaan atau tugasnya selesai; 2). Ulet menghadapi kesulitan yaitu tidak putus asa; 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah; 4). Lebih senang bekerja mandiri; 5). Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin; 6). Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu yakin terhadap pendapatnya sendiri dan dapat mempertahankannya. Edward Murray dalam Mangkunegara (2011:67-68) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi tinggi adalah sebagai berikut: 1). Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; 2). Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; 3). Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; 4). Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu; 5). Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan; 6). Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; dan 7). Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain. Dimiyati dan Moedjiono (2013:93) mengemukakan indikator motivasi yaitu: 1). Terbuka terhadap segala pengalaman hidup, 2). Menjalani kehidupan secara berkepribadian, ia tidak terpaku pada masa lampau atau masa yang akan datang; 3). Percaya diri; 4). Memiliki rasa kebebasan; 5). Memiliki kreativitas; dan 6). Mampu mendisiplinkan diri.

Berdasarkan pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: Kondisi pekerjaan yang menyenangkan, tekun menghadapi tugas, memiliki kreativitas, menunjukkan minat, senang bekerja mandiri, memiliki percaya diri. Dengan memiliki motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi pegawai memiliki kinerja yang baik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung, artinya makin baik Kepemimpinan maka semakin tinggi Kinerja Pegawai IAKN Tarutung. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 45.15% dan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33.22 > 4.08$ serta bentuk pengaruh dinyatakan dalam persamaan regresi linier $\hat{Y} = 8,86 + 0,98X_1$ dan berarti apabila Kepemimpinan dinaikkan 1 unit, maka akan terjadi pula peningkatan Kinerja Pegawai IAKN Tarutung sebesar 0.98 satuan; 2). Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung, artinya makin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Pegawai IAKN Tarutung. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 36.12% dan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22.95 > 4.08$ serta bentuk pengaruh dinyatakan dalam persamaan regresi linier $\hat{Y} = 6,09 + 0,88X_2$ dan berarti apabila Motivasi Kerja dinaikkan 1 unit, maka akan terjadi pula peningkatan Kinerja Pegawai IAKN Tarutung sebesar 0.88 satuan; 3). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung dengan koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,729$, dan koefisien determinasi ganda sebesar 53.14%. Ini berarti 53.14% Kinerja Pegawai IAKN Tarutung dapat dijelaskan variabel yang terjadi pada variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung (Y) yang diprediksikan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 7.44 + 0.72X_1 + 0.50X_2$.

Implikasi penelitian adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian atau suatu kesimpulan atau hasil akhir temuan atas suatu penelitian. Hasil penelitian ini secara umum menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan berarti Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung. Hal ini membawa implikasi bahwa:

1. Jika akan memperbaiki/meningkatkan Kinerja Pegawai, pimpinan harus menerapkan Kepemimpinan yang baik.
2. Jika akan memperbaiki/ meningkatkan Kinerja Pegawai, pegawai harus Motivasi Kerja yang tinggi.
3. Jika akan memperbaiki/meningkatkan Kinerja Pegawai, pimpinan harus memiliki Kepemimpinan yang baik dan pegawai memiliki Motivasi Kerja yang tinggi.

Berdasarkan temuan peneliti, berikut ini disampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai antara lain kepada:

1. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka disarankan pimpinan harus tetap menerapkan kepemimpinan yang baik dalam lembaga IAKN agar pegawai tersebut mampu termotivasi ketika pemimpinnya baik dalam melakukan segala hal, disebabkan dalam suatu instansi maupun organisasi itu tetap ada pada tangan pemimpin tersebut.
2. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka disarankan pihak pimpinan IAKN Tarutung untuk selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya dalam bentuk apapun supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
3. Kepala Biro AUAK IAKN Tarutung agar meningkatkan kepemimpinannya dengan melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, menjelaskan tujuan yang diharapkan dari kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dan bersikap bersahabat dengan pegawai.
4. Pegawai IAKN Tarutung agar meningkatkan motivasi kerjanya dengan percaya diri menjawab setiap tugas yang diberikan pimpinan dan menciptakan suasana yang menyenangkan dalam ruang kerja.
5. Pegawai IAKN Tarutung agar meningkatkan kerjanya dengan memiliki sikap yang ramah dalam melaksanakan tugas.
6. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu sehingga penulis pada akhirnya mampu untuk menyelesaikan penulisan jurnal ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi penulisan maupun materi yang terdapat di dalamnya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kontribusi berupa saran dan kritikan yang membangun demi menyempurnakan tulisan ini. Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca terutama dalam menambah wawasan dan kiranya melalui penelitian ini nama Tuhan semakin dipermuliakan. Tuhan Yesus Memberkati kita semua.

REFERENCES

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010. *Prosedur Penelitian (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Djamarah Syaiful Bahri. 2011. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan teoritis psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gims Leroy, 1996. *12 Ciri Kepemimpinan Yang Efektif*. Bandung: Kalam Hidup.
- Hamalik Oemar. 2010. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handari Nawawi, 1999. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Gunung Agung.
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Kartini, Kartono. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan. Cetakan Kesebelas*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Lase. Jason. 2004. *Motivasi Berprestasi, Kecerdasan Emosional, Percaya Diri dan Kinerja*. Jakarta: UKI.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Cet.2., Revisi Edisi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. 2003. *Menjadi Kepala sekolah professional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nawawi Handari. 1999, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Gunung Agung.
- Purwanto Ngalim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai Peithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sanders Oswald. 1999. *Kepemimpinan Rohani*. Bandung: Kalam hidup.
- Sardiman A.M. 2013. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. 2002. *Kiat-kiat Meningkatkan Produktivitas*, Jakarta: Asdi Mahastya.
2003. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suprijono, Agus. 2010. *Cooperative Learning*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Suwatno, 2010. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Tim Penulis. 2008. *Integritas Seorang Hamba*. Tarutung: Kantor Pusat HKBP.
- Tomatala, Yakob. 2002. *Kepemimpinan Kristen*, Jakarta: BPK. Gunung Mulia.
- Tu'u Tulus. 2010. *Pemimpin Kristiani yang Berhasil 1*. Bandung: Bina Media Informasi.
- Uno. Hamzah. B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wuwungan, O. 2004. *Bina Warga*, Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Yamin, Martinis. H. 2010. *Kiat Membelajarkan Siswa*. Jakarta: Gaung Persada Pers.