

Jurnal Ilmiah Keimigrasian merupakan media ilmiah bidang kebijakan keimigrasian berupa hasil penelitian dan kajian, tinjauan, wacana ilmiah dan artikel. Terbit dua kali setahun pada bulan Maret dan Oktober

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Pelindung</b>          | : Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI   |
| <b>Penasehat</b>          | : Direktur Jenderal Imigrasi   |
| <b>Pembina</b>            | : Kepala BPSDM Hukum dan HAM   |
| <b>Penanggung Jawab</b>   | : Direktur Politeknik Imigrasi   |
| <b>Redaktur</b>           | : Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  |
| <b>Mitra Bestari</b>      | : Prof. Hikmahanto Juwana, S.H., L.L.M., Ph.D.<br>Prof. Dr. M. Iman Santoso, S.H., M.H., M.A.<br>Prof. Dr. Faisal Santiago, S.H., M.M.<br>Dr. Muhammad Indra, S.H., M.H.<br>Dr. Taswem Tarib, S.H., M.H.<br>Dr. Asep Kurnia, S.H., M.M.<br>Dr. M. Akbar Adinugroho, S.H., M.H.<br>Dr. Ir. Edy Santoso, S.T., M.ITM., M.H.<br>Dr. Arisman, S.T., M.M.<br>Agus Majid, M.P.A., Ph.D.<br>Fidelia Fitriani, M.P.A.<br>Akhmad Khumaidi, M.P.A. |
| <b>Editor Pelaksana</b>   | : Andry Indrady, M.P.A., Ph.D.<br>M. Alvi Syahrin, S.H., M.H., C.L.A.<br>Ridwan Arifin, S.S., M.Hum.<br>Intan Nurkumalawati, M.P.A.<br>Agung Purnomo S, M.P.A<br>Sri Kuncoro Bawono, M.P.A.  |
| <b>Alih Bahasa</b>        | : Mila Rosmaya, S.S., M.Hum.   |
| <b>Design Grafis</b>      | : Wilonotomo, S.Kom., M.Si.  |
| <b>Sekretaris Redaksi</b> | : Nurul Vita, S.Sos., M.Si.<br>Rasona Sunara Akbar, S.P.d, M.M.<br>Bobby Briando, S.E., M.S.A.   |

#### **Alamat Redaksi**

Jalan Raya Gandul Cinere Nomor 4 Kota Depok  
Telepon / Faximile : (021) 753 00001  
Email : jurnal.keimigrasian@gmail.com



**DAFTAR ISI**

14. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap  
Kinerja Pegawai pada Politeknik Imigrasi (Anung) ..... Hal 176 - 190



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat, rahmat, karunia dan perlindungan yang telah diberikan kepada Tim Redaksi untuk menyelesaikan penerbitan jurnal ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Uswatun Hasanah, Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi Wa sallam, beserta keluarga, sahabat yang telah menyampaikan ajaran tauhid, sehingga membawa umat manusia beranjak dari zaman jahiliyah ke zaman hijriyah.

Untuk pertama kalinya, Politeknik Imigrasi menerbitkan Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian (JIKK) dalam Volume 1 Nomor 1 Agustus 2018. JIKK merupakan media ilmiah yang diterbitkan Politeknik Imigrasi secara berkala yang bertujuan sebagai sarana pengembangan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat bagi dosen, peneliti, maupun praktisi keimigrasian.

Dalam edisi pertama ini, JIKK memuat 15 (lima belas) tulisan yang mengutamakan karya-karya ilmiah berupa hasil penelitian / pemikiran ilmiah dari berbagai kalangan keimigrasian. Tema yang dibahas meliputi: persoalan di Tempat Pemeriksaan Imigrasi Laut dan Udara, Pengawasan Keimigrasian, Tindak Pidana Keimigrasian, Kejahatan Transnasional, Anomali Kebijakan Pengungsi Indonesia, Penerbitan Paspor RI, Izin Tinggal dan Status Keimigrasian, serta Manajemen dan Pengembangan SDM Keimigrasian.

Diharapkan dari hasil penerbitan JIKK ini dapat bermanfaat bagi pemangku kepentingan sebagai bahan hukum regulasi dan non regulasi berupa kebijakan dalam pengembangan hukum dan penyusunan peraturan perundang-undangan keimigrasian.

Kami menyampaikan terima kasih kepada para penulis yang telah memberikan kepercayaan kepada JIKK untuk menerbitkan hasil karyanya. Akhirnya, kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada Direktur Politeknik Imigrasi yang telah berkenan membantu dalam penerbitan JIKK ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Mitra Bestari yang telah bersedia membantu memeriksa dan mengoreksi tulisan dari para penulis dalam penerbitan ini.

Salam Takzim,  
Depok, Oktober 2018

Tim Redaksi



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK IMIGRASI DI DEPOK**

**ANALYSIS OF LEADERSHIP INFLUENCE AND ACHIEVEMENT MOTIVATION  
ON PERFORMANCE OF EMPLOYMENT POLITECHNIC EMPLOYEES IN  
DEPOK**

**Isidorus Anung Prabadhi**

Dosen Politeknik Imigrasi

[Anung53@gmail.com](mailto:Anung53@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Organization requires human resources capable of running its activities properly so as to achieve the objectives set. Leadership and achievement motivation becomes one of the factors that can affect the performance of employees in carrying out its activities. This study aims to identify and analyze the influence of leadership and achievement motivation on employee performance either partially or simultaneously. This research uses a design causal or causal population numbers are all employees of the Polytechnic of Immigration Depok. Probability sampling technique is saturated with a sample of 33 employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneous (test F) leadership and achievement motivation has a positive and significant influence on employee performance. Partial test results showed that the variable of leadership has a positive and significant influence on employee performance at the Polytechnic of Immigration, Depok. Achievement motivation has a positive and significant influence on employee performance Immigration Polytechnic.*

**Keywords: leadership, achievement motivation, employee performance.**

**ABSTRAK**

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu menjalankan aktifitasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dan motivasi berprestasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan desain kausal atau sebab akibat dengan jumlah populasi adalah seluruh pegawai Politeknik Imigrasi Depok. Teknik pengambilan sampel adalah probability dengan sampel jenuh berjumlah 33 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) kepemimpinan dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di Akademi Imigrasi, Depok. Variabel motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Imigrasi.

**Kata kunci: kepemimpinan, motivasi berprestasi, kinerja pegawai.**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Salah satu alat untuk mengukur kinerja perusahaan adalah melalui kinerja karyawannya dan kinerja Pegawai potensial dapat terlihat dari kinerjanya yang selaku meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan sangat berguna bagi organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Politeknik Imigrasi berwenang untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai di bawah Dinas Imigrasi. Sejalan dengan visi dan misinya tersebut, organisasi menghadapi beberapa kendala terutama dalam segi kinerjanya.

Menurunnya kinerja organisasi terlihat dari menurunnya jumlah lulusan yang berhasil dicetaknya. Salah satu penyebab menurunnya kinerja organisasi adalah menurunnya kinerja pegawai Politeknik Imigrasi. Sebagai sebuah instansi yang memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai imigrasi, para pegawai imigrasi dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya agar dapat memberikan pendidikan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan jaman. Saat ini Sumber Daya Manusia yang ada di Politeknik Imigrasi memiliki pendidikan antara SMA sampai dengan Pascasarjana.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, maka terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peran pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Seorang pemimpin memberikan

petunjuk dan arah bagi para pegawainya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi dapat ditingkatkan melalui beberapa cara diantaranya memberikan insentif, kenaikan gaji dan lain-lain. Motivasi berprestasi juga dapat meningkatkan gairah kerja yang positif agar meningkatnya kualitas kinerja pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta meningkatkan kreativitas pegawai dalam mengerjakan tugas organisasi. Menurunnya motivasi pegawai dapat terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran tepat waktu, pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan dan masih banyak lainnya. Tidak hanya itu, peran pemimpin yang kurang memahami kondisi pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Imigrasi Depok, Jawa Barat.
2. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di di Politeknik Imigrasi Depok, Jawa Barat
3. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Imigrasi Depok, Jawa Barat.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:123), bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar mereka memberikan suatu kontribusi terhadap organisasi yaitu : (1) Kuantitas keluaran, (2) Kualitas keluaran, (3) Jangka waktu keluaran, (4) Kehadiran di tempat kerja, serta (5) Sikap Kooperatif.

Karyawan akan termotivasi kalau mereka percaya bahwa upaya yang mereka lakukan akan menghasilkan penilaian kinerja. Selanjutnya, penilaian kinerja yang baik akan membawa mereka mendapatkan penghargaan seperti bonus, peningkatan gaji, dan promosi sesuai harapan karyawan (Wijayanto, 2012:157).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat terjadi setiap saat dan dimanapun asalkan ada seseorang yang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Dengan demikian kepemimpinan bisa saja terjadi karena berusaha mencapai tujuan seseorang atau tujuan kelompok, dan itu bisa saja sama atau tidak selaras dengan tujuan organisasi (Toha, 2007:229).

Pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya (Hasibuan, 2011:169).

Robbins dan Judge (2008:49) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai

kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut

### **Motivasi Berprestasi**

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011:141).

Prestasi menurut Tabrani (2008:22) “Prestasi adalah kemampuan nyata (*actual ability*) yang dicapai individu dari satu kegiatan atau usaha”.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Shahab (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Utami (2015) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh dan hubungan yang kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja.

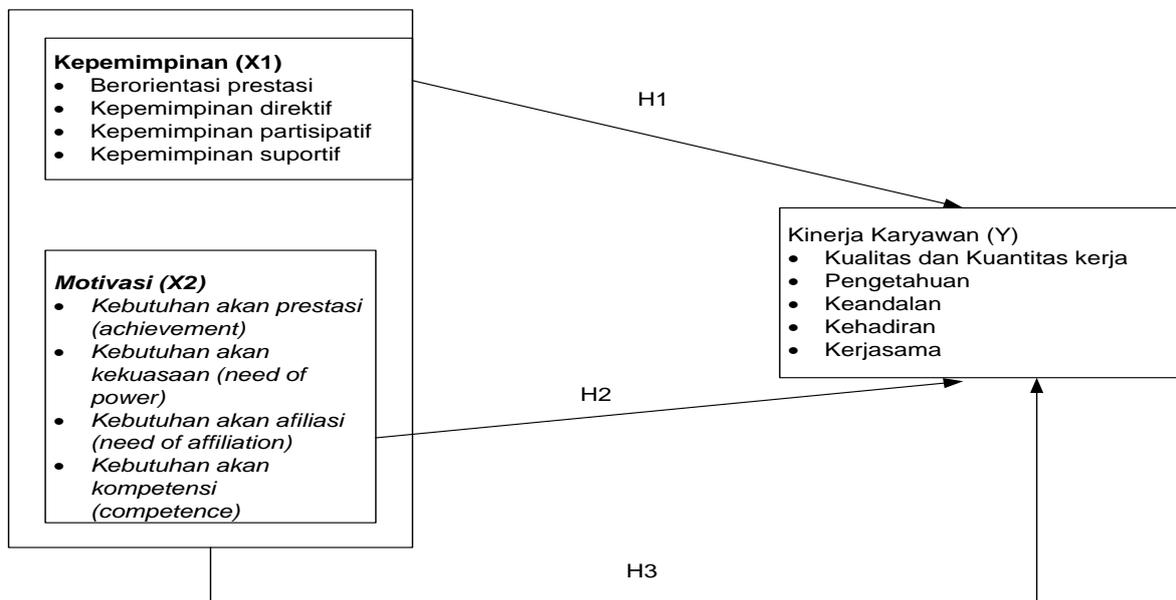
Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh Purnomo dan Cholil (2010) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Penelitian lain

dilakukan oleh Rosmita dan Nainggolan (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### Kerangka Pemikiran

Perilaku pemimpin yang baik, para karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, lingkungan kerja yang kondusif, karyawan merasakan kerja dalam keadaan tenang, tenangnya dalam bekerja membuat karyawan semakin semangat kerja dan cepat dalam

menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Apabila semangat kinerja karyawan meningkat maka motivasi akan berprestasi karyawan semakin meningkat pula dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, efektivitas pekerjaan pun semakin tercapai dan meningkatnya produktifitas kinerja karyawan. Hal ini tergambar pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Wijayanto (2012), Hasibuan (2011), diolah penulis

### Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Imigrasi Depok, Jawa Barat
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Imigrasi Depok, Jawa Barat
- H3 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap

kinerja pegawai pada Politeknik Imigrasi Depok, Jawa Barat

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan disain kausal atau sebab akibat. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Imigrasi di Depok. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan yang bekerja

di Politeknik Imigrasi Depok. Adapun kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan seputar variabel penelitian yang

terbagi di dalam beberapa dimensi dan indikator. Hal ini terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Dimensi dan Indikator Variabel Penelitian**

| Variabel  | Dimensi                             | Indikator                                  | Skala  |                                  |
|---|-------------------------------------|--|--------|----------------------------------|
| Kepemimpinan (X1)<br>Hasibuan (2011)                                  | Berorientasi prestasi               | 1. Pekerjaan menantang                     | Likert |                                  |
|   |                                     | 2. Prestasi maksimal                       |        |                                  |
|   | Kepemimpinan direktif               | 3. Meningkatkan kepercayaan diri           |        |                                  |
|   |                                     | 1. Memberikan arahan                       |        |                                  |
| Kepemimpinan partisipatif   | 2. Melakukan pengawasan             |  |        |                                  |
|   | 3. Membuat keputusan                |  |        |                                  |
| Kepemimpinan suportif   | Kepemimpinan suportif               | 1. Menerima masukan                        |        |                                  |
|   |                                     | 2. Pertanggungjawaban secara bersama       |        |                                  |
|   |                                     | 3. Memiliki kepercayaan                    |        |                                  |
| Motivasi Berprestasi (X2)<br>Mc.Clelland dalam Hasibuan (2011)        | Achievement motivation              | 1. Penghargaan bagi yang berprestasi       | Likert |                                  |
|   | Affiliation motivation              | 2. Reward dan punishment                   |        |                                  |
|   | 1. Kesempatan mengembangkan potensi |  |        |                                  |
| Power motivation  | Power motivation                    | 2. Memperoleh kesempatan promosi yang sama |        |                                  |
|   |                                     | 1. Peningkatan kompetensi                  |        |                                  |
|   |                                     | 2. Pendidikan dan pelatihan                |        |                                  |
| Kinerja Pegawai (Y)<br>Mathis dan Jackson (2006),<br>Wijayanto (2012) | Kualitas dan kuantitas kerja        | 1. Tujuan yang menantang                   | Likert |                                  |
|   |                                     | 2. Realisasi atas kebutuhan                |        |                                  |
|   |                                     | 1. Tugas selesai tepat waktu               |        |                                  |
|   |                                     | 2. Rapi dan tanpa kesalahan                |        |                                  |
|   |                                     | 3. Sebelum target                          |        |                                  |
|   | Pengetahuan                         | Pengetahuan                                |        | 4. Tidak ada beban               |
|   |                                     |  |        | 5. Memahami tugas                |
|   |                                     |  |        | 1. Membantu menyelesaikan tugas  |
|   |                                     |  |        | 2. Mempermudah tugas             |
|   | Keandalan                           | Keandalan                                  |        | 3. Tugas sesuai klasifikasi ilmu |
|   |                                     |  |        | 4. Hasil kerja diterima          |
|   |                                     |  |        | 1. Sesuai standar mutu           |
| 2. Teliti   |                                     |  |        |                                  |
| Kehadiran   | Kehadiran                           | 3. Sesuai spesifikasi                      |        |                                  |
|   |                                     | 4. Tepat waktu                             |        |                                  |
|   |                                     | 1. Memanfaatkan waktu                      |        |                                  |
| Kerjasama   | Kerjasama                           | 2. Tidak pernah absen                      |        |                                  |
|   |                                     | 3. Kehadiran di kantor                     |        |                                  |
|   |                                     | 1. Kerjasama diantara rekan kerja          |        |                                  |
|   |                                     | 2. Selesai tanpa kesalahan                 |        |                                  |
|   |                                     | 3. Bersedia membantu rekan                 |        |                                  |
|   |                                     | 4. Dukungan rekan kerja                    |        |                                  |

Sumber: data yang diolah (2015)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier

berganda. Berikut persamaan regresi linier bergandanya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik pegawai Politeknik Imigrasi dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

| No. | Variabe       | Jawaban             | Jumlah | Persentase |
|-----|---------------|---------------------|--------|------------|
| 1   | Jenis Kelamin | Laki-laki           | 24     | 72.7       |
|     |               | Perempuan           | 9      | 27.3       |
|     |               | Total               | 33     | 100.0      |
| 2   | Umur          | >25 – 35 Tahun      | 5      | 15.2       |
|     |               | 35 Tahun - 45 Tahun | 21     | 63.6       |
|     |               | > 45 Tahun          | 7      | 21.2       |
|     |               | Total               | 33     | 100.0      |
| 3   | Pendidikan    | SMA                 | 4      | 12.0       |
|     |               | D3                  | 18     | 54.5       |
|     |               | S1                  | 5      | 12.2       |
|     |               | S2                  | 6      | 18.2       |
|     |               | Total               | 33     | 100.0      |

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan dari sisi umur mayoritas responden berumur antara 35-45 tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Politeknik Imigrasi berjenis kelamin laki-laki dan berusia antara 35-45 tahun. Berdasarkan pendidikan mayoritas responden berpendidikan setara

diploma. Hal ini dikarenakan saat penelitian dilakukan beberapa responden belum menyelesaikan pendidikan sarjananya.

Pengujian instrument terhadap kuesioner dilakukan sebelum analisis terhadap hipotesis diajukan dan dipakai sebagai alat pengumpul data primer. Uji instrument meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrument. Dari

hasil uji statistic validitas variabel kepemimpinan, menunjukkan bahwa seluruh 12 butir pernyataan adalah valid. Uji statistic reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha adalah sebesar 0.890. Dengan demikian seluruh butir dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha di atas batas minimal sebesar 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran variabel kepemimpinan mempunyai reliabilitas yang baik.

Dari hasil uji statistic validitas variabel motivasi berprestasi, menunjukkan bahwa seluruh 8 butir pernyataan adalah valid. Uji statistic reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0.814. Dengan demikian seluruh butir dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* di atas batas minimal sebesar 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran motivasi berprestasi mempunyai reliabilitas yang baik.

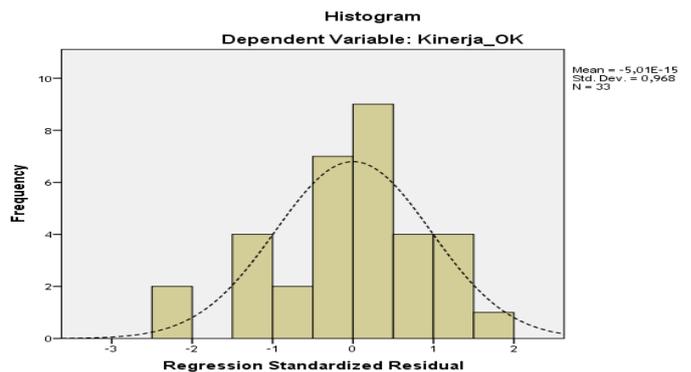
Dari hasil uji statistic validitas variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa seluruh 20 butir pernyataan adalah valid. Uji statistic reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0.918. Dengan demikian seluruh butir dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* di atas batas minimal sebesar 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran kinerja pegawai mempunyai reliabilitas yang baik.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada analisis regresi linier berganda disyaratkan agar data penelitian memenuhi beberapa asumsi klasik. **Uji Normalitas** dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan gambar histogram terlihat bahwa data membentuk kurva normal (membentuk lonceng, lihat Gambar 2), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal. **Uji Multikolinieritas** dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai

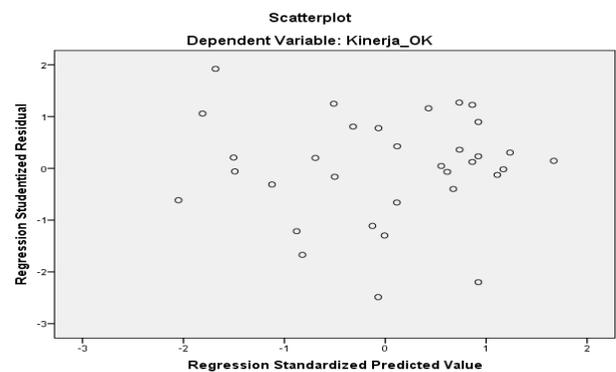
VIF variabel kepemimpinan adalah sebesar 1.759 dan nilai VIF motivasi berprestasi sebesar 1.759. Dengan demikian seluruh variabel memiliki nilai VIF  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak multikolinieritas. **Uji Heteroskedastitas** dilakukan untuk menguji hasil residual, hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastistas karena data menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.

Gambar 2 menunjukkan bahwa data yang digunakan mengikuti pola kurva normal (bentuk lonceng terbalik), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal. Pada Gambar 4, hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa gambar tersebar di atas dan bawah sumbu Y, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.



**Gambar 2. Uji Normalitas menggunakan Histogram**

Sumber: Kuesioner diolah (2017)



**Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: kuesioner diolah (2017)

### Regresi Linier Berganda

Pengaruh Implementasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Imigrasi**

| Model        | B     | t     | F      | Sig   |
|--------------|-------|-------|--------|-------|
| Constant     | 0,169 | 0,407 |        | 0,687 |
| Kepemimpinan | 0,324 | 2,636 |        | 0,013 |
| Motivasi     | 0,636 | 5,849 |        | 0,000 |
| R Square     | 0,783 |       |        |       |
| F hit        |       |       | 53,996 | 0,000 |

Sumber: Data Primer Diolah (2015)

Nilai R Square adalah sebesar 0.783. Besarnya Koefisien Determinasi adalah sebesar 78.30%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variasi perubahan variabel terikat sebesar 78.30%, sedangkan sisanya sebesar 21.70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung > t tabel dikatakan pengaruhnya signifikan dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Pada Tabel 3. kolom sig, untuk variabel kepemimpinan terlihat nilai sig sebesar 0.013, lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan. Pengujian signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel untuk N= 33 dan alpha 0.05 adalah sebesar 2.039. Nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah sebesar 2.636,

hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada Tabel 3. kolom sig, untuk variabel motivasi berprestasi terlihat nilai sig sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan. Pengujian signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel untuk N= 33 dan alpha 0.05 adalah sebesar 2.039. Nilai t hitung variabel motivasi adalah sebesar 5.849, hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Babatunde dan Emem (2015) serta penelitian Obicci (2015). Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Shahab (2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Bello (2012) mengenai kepemimpinan etis yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Voon, *et.al* (2011) menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada organisasi pemerintah.

Penelitian lain yang meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Uzonna (2013) menunjukkan bahwa imbalan non tunai dapat

menjadi cara efektif untuk memotivasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan jawaban setuju yang diberikan responden. Penelitian yang dilakukan oleh Chintallo dan Mahadeo (2013) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Asim (2013) menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan mempertahankan standar dan meningkatkan kinerja karyawan. Baba (2015) meneliti mengenai motivasi berprestasi yang menunjukkan pengaruh yang signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut motivasi berprestasi menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Penelitian lain menggunakan kepemimpinan dan motivasi dalam variabel yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Riyadi (2011) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan garis regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 0.169 + 0.324 X_1 + 0.636 X_2$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Nilai 0.169 menunjukkan nilai konstanta, nilai konstanta memberikan gambaran, pada saat kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai 0, maka kinerja pegawai dinyatakan sebesar 0.169 atau sebesar nilai konstantanya.
2. Nilai 0.324 menunjukkan nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan. Nilai koefisien regresi sebesar 0.324 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 poin akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.324 poin dengan asumsi bahwa variabel motivasi tidak berubah atau tetap.
3. Nilai 0.636 menunjukkan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi berprestasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0.324 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 poin akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.636 poin dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan tidak berubah atau tetap.

### Matriks Korelasi Antar Dimensi

Matriks korelasi antara dimensi menunjukkan hubungan antara dimensi variabel independen dengan dimensi variabel dependen. Hasil dari masing-masing hubungan tersebut akan dianalisis sebagaimana Tabel 5.

**Tabel 4. Matriks Korelasi Antar Dimensi**

| Variabel     | Dimensi      | Kinerja                |             |           |           |           |
|--------------|--------------|------------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
|              |              | Kualitas dan Kuantitas | Pengetahuan | Keandalan | Kehadiran | Kerjasama |
| Kepemimpinan | Prestasi     | 0.651                  | 0.597       | 0.567     | 0.524     | 0.638     |
|              | Direktif     | 0.535                  | 0.613       | 0.491     | 0.396     | 0.500     |
|              | Partisipatif | <b>0.752</b>           | 0.571       | 0.526     | 0.438     | 0.509     |

|          |                             |              |              |              |              |              |
|----------|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|          | Suportif                    | 0.646        | <b>0.718</b> | <b>0.669</b> | <b>0.587</b> | <b>0.665</b> |
| Motivasi | Achievement<br>(pencapaian) | 0.594        | 0.501        | 0.565        | 0.303        | 0.464        |
|          | Affiliation (afiliasi)      | 0.595        | <b>0.692</b> | <b>0.699</b> | 0.510        | 0.612        |
|          | Competence<br>(kompetensi)  | <b>0.801</b> | 0.660        | 0.623        | <b>0.525</b> | <b>0.719</b> |
|          | Power (kekuatan)            | <b>0.632</b> | 0.485        | 0.614        | 0.532        | 0.505        |

Sumber: Data diolah Penulis (2017)

Berdasarkan hasil analisis antar dimensi, diketahui bahwa hubungan antar dimensi yang memiliki nilai koefisien tertinggi terdapat pada dimensi kualitas dan kuantitas dengan partisipatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif yang dilakukan oleh pemimpin diklat dapat meningkatkan kinerja pegawai diklat terutama dari segi kualitas dan kuantitas kerja. Sikap pemimpin yang mau menerima masukan, memiliki kepercayaan terhadap bawahannya dan menjalankan pertanggungjawaban secara bersama ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Hubungan antara dimensi motivasi kompetensi dengan dimensi kualitas dan kuantitas menjadi yang terkuat diantara korelasi antar dimensi variabel motivasi berprestasi dengan kinerja. Tingginya nilai korelasi antara dimensi motivasi kompetensi dengan dimensi kualitas dan kuantitas pada kinerja pegawai menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam segi kualitas dan kuantitas kerja.

Adanya jadwal training yang telah ditetapkan dan kegiatan seminar maupun pelatihan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan akan sangat membantu dalam menjalankan pekerjaan baik dari segi ketepatan waktu

maupun tingkat keakuratan pekerjaan. Kompetensi yang baik juga akan membantu karyawan dalam mengefisienkan waktu, sehingga pekerjaan yang diselesaikan menjadi lebih banyak.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin di dalam suatu instansi akan mampu mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai di bawahnya. Seorang pemimpin yang baik akan memberikan masukan dan membantu bawahannya untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Kemampuan pemimpin dalam memberikan kesempatan pada para bawahannya ternyata menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja terutama dalam hal kualitas dan kuantitas kerja. Para bawahan merasakan kesempatan yang sama untuk menunjukkan potensi dirinya masing-masing, sehingga akan berusaha sebaik mungkin bila diberikan kesempatan. Atasan yang memiliki gaya partisipatif yang tinggi akan dekat dengan bawahannya, karena mampu menjalin komunikasi yang efektif. Kepemimpinan yang suportif juga menjadi faktor yang memiliki hubungan kuat dengan

para bawahannya. Hal ini dikarenakan pemimpin dengan gaya suportif akan memberikan dukungan kepada bawahannya. Dukungan pemimpin pada para bawahannya terlihat jelas pada kinerja karyawan terutama dari sisi pengetahuannya yang semakin meningkat.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang dimiliki pegawai akan membantunya dalam menjalankan tugas dengan bertanggungjawab tanpa harus menunggu perintah ataupun melakukan penundaan. Motivasi untuk meningkatkan kompetensi menjadi faktor yang memiliki hubungan sangat kuat dengan kinerja karyawan terutama yang berhubungan dengan kuantitas dan kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang baik akan membantu individu dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Kompetensi juga memberikan kemampuan yang lebih baik dalam meningkatkan kerjasama, karena individu dengan kemampuan kompetensi yang baik akan dapat bekerjasama dengan siapa saja.
3. Kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi di dalam suatu organisasi perlu mendapatkan perhatian yang lebih karena memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan dapat memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga akan terjadi peningkatan yang signifikan terhadap kemajuan organisasi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi yang dimiliki oleh pegawai harus dapat dirangsang oleh organisasi guna meningkatkan prestasi para pegawai. Peningkatan motivasi berprestasi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan promosi kepada pegawai.
2. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus lebih ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan tugas, sehingga pegawai diklat mampu menjalankan tugasnya dengan baik.
3. Kepemimpinan yang ada sudah baik, namun harus dapat ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja yang baik terutama dalam hal memberi keteladanan.
4. Pemimpin yang memiliki sikap partisipatif akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
5. Bagi penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menambahkan jumlah variabel independen yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai terutama pegawai negeri sipil.
6. Variabel yang dapat ditambahkan adalah variabel kompensasi, budaya organisasi dan disiplin

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Yuni Purwanto. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 2, September 2012
- Alfisah. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 1, Februari 2013. 43-64

- Baba, Ali. 2015. Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be SarCenter Employee Performance Industries Results Plantation Makassar. *Journal of Economics and Sustainable Development*. Vol.6, No.5, 2015. Hal. 217-225
- Anak Agung Ayu Mirah Kencanawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.9. No.1. Maret 2013.
- Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar & M. Azeem. 2014. Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. Volume 14 Issue 6 Version 1.0 Year 2014. Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal. Publisher: Global Journals Inc. (USA). Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853.
- Arif Partono Prasetio, Syahrizal Siregar, dan Bachruddin Saleh Luturlean. 2015. The effect of the leadership towards employee performance in the human resources department at the PLN west java and banten distribution office. *International Journal of Basic and Applied Sciences*, 4 (1) (2015) 149-155
- Asim, Masood. 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 9, September 2013.
- Babatunde, Osabiya dan Ikenga Emem. 2015. The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research*. ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online). Vol.5, No.1, 2015
- Brigita Ria Tumilaar. 2015. Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Chintaloo, S dan Jyoti Devi Mahadeo. 2013. Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited. *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference*. Imperial College, London, UK, 8 - 9 July, 2013
- Davis, Keith dan Newstrom. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Depdiknas. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta. Gramedia Pustaka Indonesia.
- Dina Rahmayanti dan Idham Afandi. 2014. Analisis Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 13 No. 1, April 2014:556- 560
- Ek, Kuruja dan Elegwa Mukuru. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. July-Aug. 2013. Vol.2 Issue 4

- Enrico Maramis. 2013. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 955-963
- Ficke H. Rawung. 2013. The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 15, Issue 1 (Nov. - Dec. 2013), PP 28-33
- Fisla Wirda dan Tuti Azra. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Polibisnis*, Volume 4 No. 1 April 2012. ISSN 1858-3717.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbullah, Rahmat dan Anoesyirwan Moeins. 2013. The Influence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against the Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance Empirical Study on High School Teachers in Karawang Regency. *International Journal of Business and Commerce*, Vol. 5, No. 6. Pp. 18-36.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hurduzeu, Raluca Elena. 2015. The Impact of Leadership on Organizational Performance. *SEA-Practical of Science*. Volume III, Issue (7)/2015. Pp. 289-294.
- Juhana, Dudung; Kadir, dan Daniel Yahya. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, Pp. 74-85.
- Laura Natalia Handoyo, Djamhur Hamid, dan M. Iqbal. 2015. The Influence of Leadership Styles on Employee Performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 22 No. 1 Mei 2015. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Leonard, Robert W dan Lebanon Valley College. 2012. The Impact of Motivation and leader Behavior on Satisfaction in Nonprofits. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 13 No. 1, April 2014:556- 560. ASBBS Annual Conference: Las Vegas. Februari 2012.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI
- Mappamiring. P. 2015. Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on The Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12. Pp. 139-166.
- Mathis Robert, L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resources Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Obicci, Peter Odoko. 2015. Effects of ethical leadership on employee performance in Uganda. *Net Journal of Business Management*. Vol. 3(1), pp. 1-12, January 2015.
- Oposma Meri, Rizky Natassia, dan Yosi Eka Putri. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Padang. *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* Vol. 1 No. 2, April 2013. 105-113.
- Pradeep Durga Devi dan NRV Prabhu. 2011. The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance. *International Conference on Advancements in Information Technology*. With workshop of ICBMG 2011. IPCSIT vol.20 (2011) © (2011) IACSIT Press, Singapore. 198-207
- Prasetio, ArifPartono; SyahrizalSiregardanBachruddin Saleh Luturlean. 2015. The Effect of The Leadership Towards Employee Performance in The Human Resources Departement at the PLN West Java and Banten Distribution Office. *International Journal of Basic and Applied Sciences*, Vol. 4, No. 1, Pp. 149-155.
- Purnomo, Herudan Muhammad Cholil. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.4: hal. 27-35.
- Robbins, Stephen P.. 2006.*Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Klaten. Intan Sejati.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008.*Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta Salemba Empat.
- Rosmita dan Kaman Nainggolan. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Mandiri Finance Jawa barat. *Ecodemica*. Vol III. No.2 September 2015. 516-528
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. VOL.13, NO. 1, MARET 2011: 40-45.
- Sappe Syahrudin, Yohanis Rtante, Ruben Tuhumena, dan Bonifasia Elita Bharanti. 2016. Effect of Leadership on Employee's Performance Mediated by Cultural Organization, Work Commitment and Motivation. *Journal of Economics and Behavioral Studies* (ISSN: 2220-6140) Vol. 8, No. 2, pp. 101-107
- Sardiman, A.M. 2010.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sheopuri Anuj dan Sheopuri Anita. 2015. International Journal of Scientific Research and Reviews: Impact of Motivation on Employee's Performance / Productivity. *IJSRR* 2015, 4(1), 81 – 87. Available online [www.ijssr.org](http://www.ijssr.org).
- Sindi Larasati dan Alini Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol V, No 3, Desember 2014
- Tabrani, Wasmin. 2008. *EtosKerjadalamMeningkatkanProduktivitasKerja Guru*. Jakarta. IntimediaCipta Nusantara.
- Tizazu Kassa. 2015. Employee Motivation and its Effect on Employee Retention in Ambo Mineral Water Factory. *International Journal of Advance Research in*. Volume 3, Issue 3, March 2015. Computer Science and Management Studies. Research Article / Survey Paper / Case Study. Available online at: [www.ijarcsms.com](http://www.ijarcsms.com).

- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Thomas Owusu. 2012. Effect of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Ghana Commercial Bank, Kumasi Zone. *Institute of Distance Learning, KNUST*. April 2012.
- Utami, Susiati Purwaning. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata “Panen Tour”. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol. 3 No. 1 Januari-Agustus 2015.
- Uzonna, Ukaejiofo Rex. 2013. Impact of motivation on employees’ performance: A case study of CreditWest Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance*. Vol. 5(5), pp. 199-211, August, 2013.
- Voon, M.L., M.C. Lo, K.S. Ngui, dan N.B. Ayob. 2011. The Influence of Leadership Styles on Employees’ Job Satisfaction in Public Sector Organization in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*. Vol. 2, No. 1, 2011, Pp. 24-32.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Divisi Perguruan Tinggi. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Agustuti Handayani. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010. ISSN : 2087-0825.



## **BIODATA PENULIS**

**Isidorus Anung Prabadi**, lahir di Gunungkidul pada tanggal 01 April 1974, tinggal di Jalan H Karim II, Tirtajaya Sukmajaya Depok , Jawa Barat Hp 081370871912, e-mail anung53@gmail.com. Pendidikan Sekolah Dasar di SD Kanisius Wonosari I tamat tahun 1986, SMP Kanisius Wonosari I tamat tahun 1990 dan SMA Santo Thomas Yogyakarta tahun 1993. D3 diperoleh dari jurusan Bahasa Jepang Akademi Bahasa Asing YIPK Yogyakarta tahun 1997, Sarjana (S-1) Jurusan Administrasi Negara Fak.Fisipol Universitas Sumatera Utara tamat tahun 2009 dan Program Magister (S-2) MSDM universitas Mercu Buana Jakarta lulus tahun 2016. Selain sebagai dosen sejak tahun 2017, aktif dalam Pembinaan Pendampingan Panti Asuhan Bedjana Kasih di Depok



## PEDOMAN PENULISAN NASKAH JURNAL ILMIAH KAJIAN KEIMIGRASIAN

Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian merupakan majalah ilmiah yang telah terakreditasi oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Jurnal ini memfokuskan pada bidang Keimigrasian. Terbit sebanyak 2 (dua) nomor dalam setahun (Maret dan Oktober). Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian menerima naskah karya tulis ilmiah hasil Penelitian di bidang dan tinjauan keimigrasian yang belum pernah dipublikasikan di media lain dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Redaksi menerima naskah/karya ilmiah bidang Keimigrasian dari dalam dan luar lingkungan Politeknik Imigrasi;
2. Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian menggunakan sistem *Peer- Review* dan Redaksi. Dewan redaksi dan Mitra Bestari akan memeriksa naskah yang masuk ke Redaksi dan berhak menolak naskah yang dianggap tidak memenuhi ketentuan;
3. Naskah Tulisan dapat berupa : Artikel hasil Penelitian (penelitian empiris maupun penelitian normatif atau studi dokumenter); Artikel hasil Kajian; Artikel Konseptual (tulisan lepas/Karya tulis pendek) di bidang Kajian Keimigrasian, baik dalam lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia maupun dari luar;
4. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, dikirim dalam bentuk *soft file* melalui *e-mail* menggunakan program aplikasi *office MS-Word* atau dalam bentuk *print-out (hard copy)* yang dikirimkan ke alamat redaksi *dan* di sertai Curriculum Vitae;
5. Jumlah halaman naskah minimal 10 halaman dan maksimal 20 halaman, termasuk abstrak gambar, table dan daftar pustaka, bila lebih dari 20 halaman, redaksi berhak menyunting ulang dan apabila dianggap perlu akan berkonsultasi dengan penulis.
6. Sistematika artikel hasil Penelitian / Kajian harus mencakup : **Judul**; Judul di tulis dalam 2 bahasa, Bahasa Indonesia menggunakan huruf kapital 12 untuk bahasa Indonesia, judul bahasa Inggris menggunakan huruf kecil *Times New Roman 11.5*. Judul ditulis maksimal 14 kata.
7. Nama Penulis (diketik dibawah judul ditulis lengkap tanpa menyebutkan gelar. Jika penulis terdiri lebih dari satu orang maka harus ditambahkan kata penghubung “dan” (bukan lambang ‘&’). Nama Instansi Penulis (tanpa menyebutkan jabatan atau pekerjaan di instansi) ditulis menggunakan huruf kecil font *Times New Roman 11.5*.

Sistematika Penulisan:

### A. NASKAH ARTIKEL HASIL PENELITIAN EMPIRIS:

#### ABSTRAK

Abstrak ditulis dalam dua bahasa, Indonesia dan Inggris disertai kata kunci minimal 3 (tiga) kata dan maksimal 5 (lima) kata. Abstrak berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan, Kegunaan, Metode, Isi Pembahasan, Analisis, Kesimpulan dan Saran Temuan ditulis dalam satu spasi; 150 kata (10-30 baris/ satu (1) paragraf) diketik menggunakan huruf *Times New Roman; font 11.5 italic*; ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.

#### PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan, kegunaan, kerangka Teori/Konsep, Metode (metode penelitian yang digunakan, di antaranya meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data).

## **PEMBAHASAN**

Berisi, pembahasan terhadap masalah yang diteliti.

## **ANALISIS**

Berisi analisis dari semua pokok pembahasan.

## **PENUTUP**

Berisi Kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk uraian bukan dalam bentuk angka.

## **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

Daftar Pustaka : ditulis berdasarkan abjad, dengan urutan : Nama pengarang. Judul buku. Kota penerbit : nama penerbit, tahun penerbitan.

Contoh..... **Hamzah. Andi, Bantuan Hukum suatu Tinjauan Yuridis. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.**

## **B. NASKAH ARTIKEL ULASAN HASIL PENELITIAN NORMATIF (STUDI DOKUMENTER), PEMIKIRAN DAN INFORMASI LAIN YANG BERSIFAT ILMIAH:**

### **JUDUL AKTUAL**

Menggambarkan isi naskah dan maksimal 14 kata ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris.

### **NAMA PENULIS**

Tanpa gelar akademik, jabatan, kepangkatan, alamat lembaga/instansi dan e-mail.

### **ABSTRAK**

Berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan, Kegunaan, Metode, Isi Pembahasan, Analisis, Kesimpulan dan Saran Temuan ditulis dalam satu spasi; 150 kata (10-30 baris/ satu (1) paragraf) diketik menggunakan huruf Times New Roman; font 11 italic; ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.

### **KATA KUNCI**

Mengandung yang di indekskan ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris minimal 3 kata maksimal 5 kata.

### **PENDAHULUAN**

Latar belakang masalah dan rumusan masalah.

### **PEMBAHASAN**

Berisi, pembahasan terhadap masalah yang dikaji.

### **ANALISIS**

Berisi analisis dari semua pokok pembahasan.

### **PENUTUP**

Berisi Kesimpulan dan Saran. Ditulis dalam bentuk uraian bukan dalam bentuk angka.

### **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

Daftar Pustaka : ditulis berdasarkan abjad, dengan urutan : Nama pengarang. Judul buku. Kota penerbit : nama penerbit, tahun penerbitan. Contoh..... **Hamzah. Andi, Bantuan Hukum suatu Tinjauan Yuridis. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.**

### C. PERSYARATAN LAINNYA:

1. Naskah dilengkapi dengan indeks;
2. Naskah diketik rapi 1.15 spasi di atas kertas A4; menggunakan huruf *Times New Roman*; Font 11.5; antara 10-20 halaman; Ukuran margin kanan, kiri, atas dan bawah 2.25 cm; di *print-out* atau *soft-copy*;
3. Penulisan kutipan sumber rujukan dengan sistem bodynote, yaitu menuliskan nama pengarang (tanpa gelar akademik); tahun penerbitan dan no halaman, yang ditulis dalam kurung; diletakan dibelakang kutipan. Contoh : .....(Hamzah, 2007: 15);
4. Isi tulisan di luar tanggungjawab redaksi. Dan redaksi berhak mengedit redaksional tanpa merubah arti;
5. Naskah yang belum memenuhi syarat akan dikonfirmasi atau dikembalikan untuk diperbaiki;
6. Naskah yang diusulkan **wajib** dikirim melalui email ke: [jurnal.keimigrasian@gmail.com](mailto:jurnal.keimigrasian@gmail.com) ;
7. Komunikasi terkait Karya Tulis Ilmiah yang diusulkan dapat menghubungi redaksi Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian melalui email : [jurnal.keimigrasian@gmail.com](mailto:jurnal.keimigrasian@gmail.com) ;

Selanjutnya, Naskah yang di *print-out* dapat dikirim atau diserahkan secara langsung kepada :

#### **Redaksi Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian**

Politeknik Imigrasi  
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia  
Jalan Raya Gandul Cinere Nomor 4 Kota Depok  
Telepon / Faximile : (021) 753 00001  
Email : [jurnal.keimigrasian@gmail.com](mailto:jurnal.keimigrasian@gmail.com)

