

Volume 3 | No.1 | Edisi : Januari - Juni 2014 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 3	No. 1	Hal: 1- 153	Palembang, Januari 2014	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	-------------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

DAFTAR ISI

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Intelektuil Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Prof Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM	1 – 13
Analisis Realisasi Penggunaan Anggaran Biaya Pemeliharaan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja Eka Ery Wati,SE.MSi	14 – 29
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang Sugiri Dinah,SE.MSi, Surya Adi Barka	30 – 44
Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin Baidhowi Abdi SE.MP	45 – 55
Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) WS2JB Umi Hasanah,SE.MM	56 – 65
Analisis Sikap dan Norma Subyektif Mahasiswa Terhadap Minat Masuk Pada Universitas Tridinanti Palembang. Rudy Chairuddin,SE.Msi	66 - 83
Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan Ellen Sumiarni,SE.MM	84 – 101
Analisis Kinerja Pelaksanaan Penagihan Pajak Pada KPP Pratama Kayu Agung Rusmida Jun Harahap, SE.MM	102– 118
Analisis Kontribusi Pendapatan Asli daerah (PAD) Dan dana Perimbangan Terhadap Belanja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin Hasyunah,SE.MM	119– 139
Pengaruh Iklim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Alinadia,SE.MM	140 –153

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Sulbahri Madjir*)

ABSTRACT

This study about the effect of leadership, motivation and intellectual ability to employee performance areas offices of National Land Agency of South Sumatra Province. The analysis showed leadership (X1), motivation (X2) and the ability of intelligentsia (X3) jointly affect employee performance (Y) of 97.4%, while the remaining 2.6% is explained by other factors not examined. Results obtained from the regression equation $y = 4.722 + 0.905 + 0.595 X1 + 0.546 X2 + X3$ e. From the results of hypothesis testing, to test F can be concluded that there is a significant effect of leadership (X1), motivation (X2) and intellectual ability (X3) jointly to employee performance (Y) Office of the National Land Agency of South Sumatra Province. As for the test T can be concluded that there is a significant effect of leadership (X1), motivation (X2) and intellectual ability (X3) partially to employee performance (Y) Office of the National Land Agency of South Sumatra Province.

Keywords : leadership, motivation, intellectual ability, employee's performance.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya

sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya.

Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia sebagai organisasi yang vertikal yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan setingkat dengan Menteri, dalam rangka untuk menunjang keberhasilan pembangunan nasional terutama pembangunan yang

*Guru Besar Fakultas Ekonomi UTP

menyangkut langsung kepentingan masyarakat yaitu hak-hak rakyat atas tanah. Untuk meningkatkan pelayanan pertanahan yang berkualitas harus didukung dengan sumber daya manusia yang profesional dan komprehensif dan mampu menjalankan amanah melalui pelayanan, memberdayakan masyarakat dan melaksanakan pembangunan.

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan merupakan unit kerja di tingkat Provinsi yang merupakan perpanjangan tangan dari Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia, mengacu pada Pasal 2 Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional RI Nomor 4 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan, mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di Provinsi Sumatera Selatan yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara regional, dalam lingkup Provinsi Sumatera Selatan, dan sektoral dalam lingkup

pelayanan pertanahan secara langsung kepada masyarakat Sumatera Selatan.

Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukannya seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan memotivasi, selain itu kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi. Pada dasarnya kepemimpinan memiliki dua peran strategik yaitu mempengaruhi dan memotivasi. Peranan inilah yang harus dimainkan seorang pimpinan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Peranan pimpinan diharapkan dapat merumuskan dan menerapkan nilai-nilai organisasi sehingga berhasil menciptakan budaya organisasi yang kuat. Apabila budaya organisasi telah dipahami dan dipatuhi oleh setiap karyawan diharapkan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugas secara optimal. Motivasi dan kemampuan kerja menjadi hal yang sangat berkaitan erat serta saling

mendukung satu sama lain. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tanpa adanya kemampuan yang memadai akan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi kurang maksimal, sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik bila tanpa motivasi yang baik pula akan menjadikan karyawan tersebut kurang dapat mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya.

Teori Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan, yaitu mulai dari hasil kerja karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu,

dan sesuai dengan jumlah standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu, yaitu ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu sesuai dengan standart waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Tanggung jawab, yaitu memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
5. Disiplin kerja, yaitu dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.
6. Hubungan Kerja, yaitu sikap dan tingkah laku pegawai terhadap rekan kerjanya maupun terhadap atasannya pada saat bekerja.
7. Motivasi, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan dalam mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
8. Kemampuan, yaitu kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan

berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Teori Kepemimpinan

Menurut Pamudji (1993:47) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1. Pengaruh, yaitu serangkaian usaha yang dilakukan seorang pimpinan dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Informasi, yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh dan menyampaikan berita atau pesan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya, sehingga bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien
3. Pengambilan Keputusan, yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam

menentukan strategi organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik mendengarkan saran dari bawahannya maupun atas keputusannya sendiri serta memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Memotivasi, yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, bimbingan, memenuhi harapan dan memberikan intensif kepada bawahannya sehingga bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Teori Motivasi

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hierarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia

terdapat lima tingkat kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan makan, tidur, kesehatan dan kebutuhan lainnya yang kualitasnya berkaitan dengan penghasilan.
- b. Kebutuhan Keamanan atau keselamatan merupakan faktor ketenangan seseorang untuk bekerja seperti keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan beraffiasi dengan sesamanya atau kebutuhan mencari hubungan yang bermakna, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, saling membantu, diterima dengan baik , persahabatan dan lain sebagainya.
- d. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari orang-orang dan merupakan suatu kebutuhan untuk memiliki kemampuan yang diterima dan dikenal orang lain.
- e. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu

menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Toeri Kemampuan Intelektual

Menurut Stephen P. Robbin, 2008:57, kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental – berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh indikator kemampuan intelektual menurut Robbins (2008) :

1. Kecerdasan numerik
Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal
Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Kecepatan perseptual
Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif

Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.

5. Penalaran deduktif

Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

6. Visualisasi ruang

Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

7. Ingatan

Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Intelektual secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan?

2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Intelektual secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan?

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik acak bertingkat (*stratified random sampling*). Dalam penelitian ini teknik skala yang digunakan adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner berstruktur dengan pertanyaan tertutup model angket dengan interval 1 sampai 5. Hasil kuesioner tersebut selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui Uji Multikoleniaritas, dari ketiga variabel tersebut diatas nilai VIF < 10, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikoleniaritas.

b. Uji Autokorelasi

Dari hasil output di atas didapat nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,476. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 30, seta k = 3 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,214 dan dU sebesar 1,650. Karena nilai Durbin-Watson (1,476) berada pada daerah antara dL dan dU, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ketiga variabel independen dengan Unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Perumusan Model

1. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,722	2,454		1,924	,065
	Kepemimpinan	,905	,130	,829	6,979	,000
	Motivasi	,595	,083	,622	7,180	,000
	Kemampuan Intelektual	,546	,150	,457	3,634	,001

Tabel diatas berisi nilai koefisien (kolom B) dimana konstanta = 4,722 dan koefisien regresi kepemimpinan 0,905, motivasi 0,595 dan koefisien kemampuan intelektual 0,546 sehingga persamaan regresi dapat ditulis $\hat{Y} = 4,722 + 0,905X_1 + 0,595X_2 + 0,546 X_3 + e$.

2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987(a)	,974	,971	1,305

Koefisien korelasi sebesar 0,987 menunjukkan korelasi yang sangat erat dan bersifat positif (searah)

antara variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Untuk melihat berapa besar kekuatan pengaruh tersebut, maka dapat dilihat dari koefisien determinasi ($R^2_{x_1x_2x_3y}$) sebesar 0,974 memberi pengertian bahwa 97,4 % kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) sedangkan sisanya yang sebesar 2,6 % dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1642,542	3	547,514	321,642	,000(a)
	Residual	44,258	26	1,702		
	Total	1686,800	29			

Berdasarkan hasil perhitungan, ternyata F_{hitung} diperoleh sebesar 321,642 atau signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena taraf signifikansi lebih kecil dari

0,05, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji tolak H_0 terima H_1 yang berarti terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

2. Uji T

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t, diperoleh taraf signifikansi variabel kepemimpinan, motivasi dan kemampuan intelektual lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kemampuan Intelektual (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel 4.28, ternyata F_{hitung} diperoleh sebesar 321,642

atau signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji tolak H_0 terima H_1 yang berarti terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Ini juga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 4,722 + 0,905X_1 + 0,595 X_2 + 0,546 X_3 + e$ adalah signifikan sehingga dapat dipertanggung jawabkan dalam mengambil kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

b. Koefisien korelasi sebesar 0,987 menunjukkan korelasi yang

sangat erat dan bersifat positif (searah) antara variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Untuk melihat berapa besar kekuatan pengaruh tersebut, maka dapat dilihat dari koefisien determinasi ($R^2_{x_1x_2x_3y}$) sebesar 0,974 memberi pengertian bahwa 97,4 % kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) sedangkan sisanya yang sebesar 2,6 % dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Dari model persamaan regresi $\hat{Y} = 4,722 + 0,905X_1 + 0,595 X_2 + 0,546 X_3 + e$, dapat diartikan bahwa dalam setiap kenaikan 1 unit kepemimpinan (X_1) diikuti oleh kenaikan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,905 unit dengan menjaga skor motivasi (X_2) serta kemampuan

intelektual (X_3) tetap konstan. Setiap kenaikan 1 unit motivasi (X_2) diikuti oleh kenaikan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,595 unit dengan menjaga skor kepemimpinan (X_1) serta kemampuan intelektual (X_3) tetap konstan dan setiap kenaikan 1 unit kemampuan intelektual (X_3) diikuti oleh kenaikan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,546 unit dengan menjaga skor kepemimpinan (X_1) serta motivasi (X_2) tetap konstan.

2. Pengaruh K epemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dengan diperoleh angka 0,905 dan bertanda positif. Jika dilihat dari uji t sebesar 6,979 dengan tingkat signifikansi 0.000 maka secara statistik koefisien regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai. Jika dilihat dari konsep

teori, maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan konsep teori makin baik kepemimpinan maka makin baik kinerjanya. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka makin rendah kinerja pegawai. Oleh sebab itu variabel tersebut harus menjadi perhatian bagi pimpinan organisasi.

3. Pengaruh M otivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dengan diperoleh angka 0,595 dan bertanda positif. Jika dilihat dari uji t sebesar 7,180 dengan tingkat signifikansi 0.000 maka secara statistik koefisien regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi yang diberikan pada pegawai maka makin baik kinerjanya. Sebaliknya makin rendah motivasi yang diberikan pada pegawai maka makin rendah kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kemampuan Intelektual (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan intelektual (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan dengan diperoleh angka 0,546 dan bertanda positif. Jika dilihat dari uji t sebesar 3,634 dengan tingkat signifikansi 0.001 maka secara statistik koefisien regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi kemampuan intelektual yang dimiliki pegawai maka makin baik kinerjanya. Sebaliknya makin rendah kemampuan intelektual yang dimiliki oleh pegawai maka makin rendah kinerja pegawai.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan :

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) secara bersama-sama

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

2. Kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kemampuan intelektual (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka pada bagian berikut ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

1. Bagi Pimpinan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan, diharapkan dapat memperhatikan indikator-indikator yang dimiliki oleh variabel Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Intelektual.

2. Bagi peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan, karena masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel Kinerja pegawai sebesar 2,6 %.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Cetakan Sembilan, Liberty.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mondy, W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Penerbit Tiga Serangkai.
- Notoadmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Pamudji, S. 1993. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Purwanto, Ngalim. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakary
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Robbin P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrovers dan Aplikasi Edisi Indonesia*. Jakarta : Penerbit Penhallindo.
- Robbin P. Stephen – Judge A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Siswoyo Haryono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Bisnis*. Jakarta : Penerbit. LPBM Global,
- Siswoyo, Haryono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Palembang : Badan Penerbit MM UTP.
- Siswoyo, Haryono. 2007. *Statistika Penelitian Manajemen*, Palembang : Badan Penerbit MM UTP.

- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soeparwoto, dkk. 2005. *Psikologi Perkembangan*. Semarang. UPT MKK UNNES.
- Sunarto dan Hartono Agung. 1998. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.