

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PERPUSTAKAAN  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*INFLUENCE OF MOTIVATION WORK, WORK DISCIPLINE, AND LEADERSHIP OF ACHIEVEMENT  
EMPLOYEES WORKING IN LIBRARY BOARD OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Jouita Victoria Pattynama<sup>1</sup>  
Christoffel Kojo<sup>2</sup>  
Agusta L. Repi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: <sup>1</sup>[pattynama.victoria@gmail.com](mailto:pattynama.victoria@gmail.com)  
<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)  
<sup>3</sup>[agustarepi@yahoo.co.id](mailto:agustarepi@yahoo.co.id)

**Abstrak** :Berhasil tidaknya perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, karena kedudukan pemimpin sangat sentral di perusahaan. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sample adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin di dapat sebanyak 60 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan disiplin kerja dan memberikan motivasi terhadap para karyawannya agar prestasi kerja karyawannya dapat meningkat.

**Kata kunci:** *motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, prestasi kerja*

**Abstract** : *Success of the company is largely determined by the quality of leadership, because the very central position in the company leaders. Motivation is the willingness to do something. The aim of study to determine whether the work motivation, work discipline, and leadership affect the work performance of employees at the Provincial Library of North Sulawesi. Sampling technique is simple random sampling by using the formula can Slovin in 60 respondents. Associative research methods using multiple linear regression analysis techniques . Result of study showed that motivation and discipline significant effect on the performance of the leadership whereas no significant effect on work performance, leadership should pay more attention to the discipline of work and provide motivation to the employees that work performance of employees can increases.*

**Keywords:** *work motivation, work dicipline, leadership, job performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini sangat besar pengaruhnya terhadap individu maupun organisasi dalam mengakses informasi. Fasilitas jaringan (*network*) nasional dan internasional berkembang dengan sangat pesat. *Information superhighway* yang dibangun diseluruh dunia dapat menghubungkan pemakai pada layanan informasi digital melalui jaringan telekomunikasi global. Hal itu berimbas pada cakupan kerja perpustakaan. Ragam akses ke layanan perpustakaan tidak lagi dibatasi oleh jarak dan memungkinkan untuk banyak orang. Pengguna akan semakin berharap banyak terhadap produktivitas, efisiensi dan efektifitas dalam mengakses semua layanan perpustakaan melalui jaringan, termasuk katalog, permintaan dan pengiriman dokumen, serta layanan lainnya. Dengan jaringan akan semakin banyak orang yang bekerja pada *work station* dengan menggunakan komputer personal multimedia, yang terhubung atau terkoneksi dengan jaringan komputer lainnya, baik lokal maupun internasional, yang dapat menghasilkan bentuk dokumen tercetak maupun elektronik, serta publikasi lembaga dari berbagai sumber, baik intranet maupun internet. Orang akan lebih mudah untuk mendapatkan informasi dari berbagai sumber secara cepat, tepat, dan akurat.

Kondisi seperti diuraikan diatas menyiratkan adanya tuntutan terhadap dukungan sumberdaya manusia (SDM) yang memadai. Sebab, bagaimanapun canggihnya teknologi jika tidak ada dukungan sumber daya manusia yang handal tidak akan berarti apa-apa. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi, seperti perpustakaan merupakan kunci yang akan menentukan keberhasilan organisasi. Peran pustakawan juga sangat penting karena salah satu komponen penting perpustakaan adalah pustakawan. Komponen ini sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan (jasa) kepada pengguna perpustakaan sampai mampu memberikan tingkat kepuasan kepada pengguna perpustakaan yang dilayani. Pelayanan disini dapat bermakna bahwa pustakawan memberikan pelayanan atas prinsip pelayanan prima (cepat, tepat, mudah, murah, tertib dan tuntas), pelayanan dilakukan dengan sopan dengan empat prinsip S yaitu senyum, salam, sopan dan santun (Hermawan dan Zen, 2010:62). Artinya pustakawan adalah orang yang harus diberikan pelayanan dengan baik tanpa harus membedakan ras, agama, status sosial ekonomi, dan lain-lain ketika ia mencari informasi di perpustakaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. (Setiyawan & Waridin, 2006:181) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari :

1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulut.
2. Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulut.
3. Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulut.
4. Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulut.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Daft (2010:373) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan.

### Disiplin Kerja

Rivai (2011: 44) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. SastroHadiwirja (2012:130) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### Kepemimpinan

Hasibuan (2012:69) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartini & Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

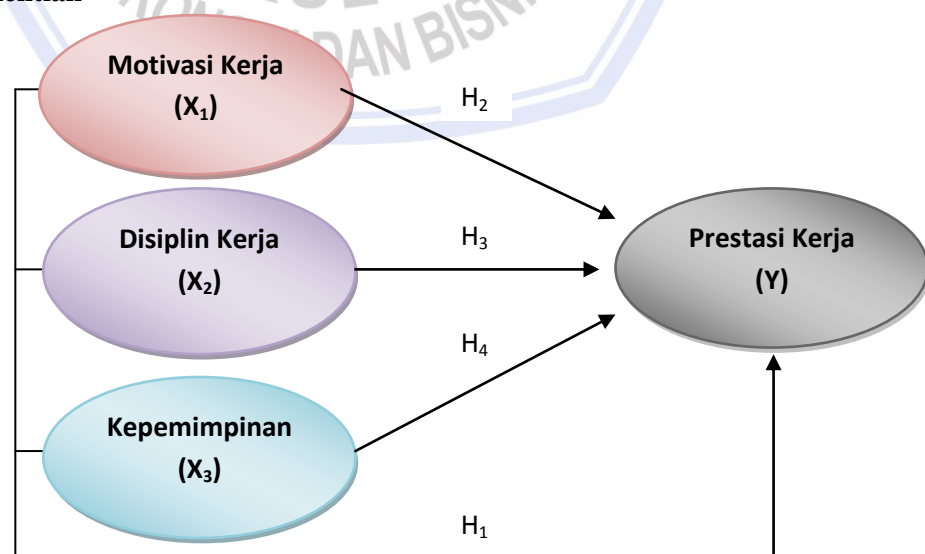
### Prestasi Kerja

Hasibuan (2012: 94) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2009: 67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### Penelitian Terdahulu

Tua, (2014) Konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kejaksaan tinggi sulawesi utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif. Hasil penelitian adalah konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Silalahi, (2014) Pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendapatan pengelola keuangan dan kekayaan daerah kabupaten tapanuli tengah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Metode yang digunakan asosiatif kausal kuantitatif. Hasil penelitian adalah motivasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual



## Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- $H_1$  : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.
- $H_2$  : Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.
- $H_3$  : Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.
- $H_4$  : Kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.

## METODE PENELITIAN

### Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pemberian kusioner, melakukan observasi dan wawancara terhadap pegawai.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 149 orang pegawai, dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebesar 60 orang pegawai yang merupakan pegawai tetap dengan metode *purposive sampling*.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas ( $X_1$ ) :

- Motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan 2012:94).

Variabel motivasi kerja menggunakan indikator :

- Fisiologis.
- Keamanan.
- Sosial.
- Penghargaan.

- Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2012: 94).

Variabel disiplin kerja menggunakan indikator :

- Tujuan dan kemampuan.
- Teladan pimpinan.
- Balas jasa.
- Keadilan.
- Sanksi hukuman.

- Kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2012:169).

Variabel kepemimpinan menggunakan indikator :

- Telling* yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
- Selling* yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota.
- Participating* yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota.
- Delegating* yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota.

- Prestasi kerja (variabel terikat Y) adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat, yang diukur dengan skala likert.

Variabel prestasi kerja menggunakan indikator :

- a. Kualitas kerja karyawan.
- b. Kuantitas kerja karyawan.

### Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Oleh karena itu bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lain untuk mendukung sebuah konsep.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian signifikansi koefisien regresi. Normalitas disini menggunakan metode P-Plot.

##### b. Uji multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk melihat adanya korelasi signifikan yang hampir mendekati sempurna antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen maka terjadi multikolinearitas.

##### c. Uji heterokedastisitas

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat signifikansi alpha koefisien korelasi  $> 0,05$  atau dengan metode *scatter plot*. Situasi heterokedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu seperti bergelombang, menyempit kemudian melebar. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heterokedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

#### 3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Adapun formula untuk metode analisis regresi berganda menurut Rangkuti (2011: 66-67) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y=Prestasi Kerja

X<sub>1</sub>=Motivasi Kerja

X<sub>2</sub>=Disiplin Kerja

X<sub>3</sub>=Kepemimpinan

A = Konstanta

B<sub>1,2,3</sub>= Koefisien Regresi

E = error

#### 4. Pengujian Hipotesis :

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

##### b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dengan kriteria pengujian apabila signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima atau apabila signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)		Nilai r	Status	Koefisien	
		Corrected Correlation	Item-Total			Alpha	Status
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,530		0,279	Valid	0,802	Reliabel
	X <sub>1,2</sub>	0,550			Valid		
	X <sub>1,3</sub>	0,728			Valid		
	X <sub>1,4</sub>	0,663			Valid		
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,480		0,279	Valid	0,797	Reliabel
	X <sub>2,2</sub>	0,714			Valid		
	X <sub>2,3</sub>	0,624			Valid		
	X <sub>2,4</sub>	0,645			Valid		
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,570		0,279	Valid	0,761	Reliabel
	X <sub>3,2</sub>	0,652			Valid		
	X <sub>3,3</sub>	0,453			Valid		
	X <sub>3,4</sub>	0,572			Valid		
Prestasi Kerja(Y)	X <sub>4,1</sub>	0,630		0,279	Valid	0,751	Reliabel
	X <sub>4,2</sub>	0,413			Valid		
	X <sub>4,3</sub>	0,535			Valid		
	X <sub>4,4</sub>	0,633			Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data (2016).

Hasil uji validitas instrument dari keempat variabel pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari seluruh butir semuanya valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari 0,3 sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing item  $>$  dari 0,60 maka setiap indikator dinyatakan reliable.

#### Uji Asumsi Klasik

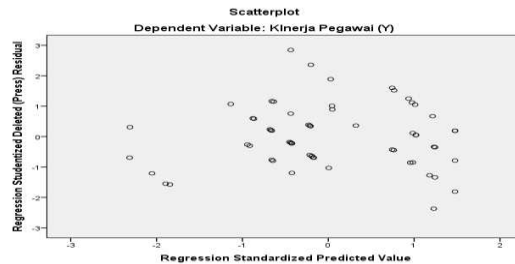
#### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

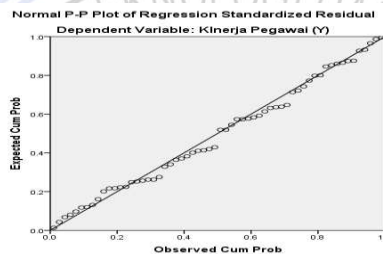
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Motivasi Kerja	0,446	2.243
Disiplin Kerja	0,286	3.501
Kepemimpinan	0,451	2.218

Sumber: Hasil Olahan Data (2016).

Hasil Tabel 2 nilai VIF  $< 10$  atau *tolerance*  $> 0,1$ . Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas****Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas***Sumber : Hasil Olahan Data (2016).*

Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

**Hasil Uji Normalitas****Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas***Sumber : Hasil Olahan Data (2016).*

Gambar 3 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Berganda****Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	B
(Constant)	1,437
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,458
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,415
Kepemimpinan ( $X_3$ )	0,025

*Sumber : Hasil Olahan Data (2016).*

Hasil persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 1,437 + 0,458 + 0,415 + 0,025$$

1. Apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ) bertambah sebesar satu-satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,458.
2. Apabila Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bertambah sebesar satu-satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,415.
3. Apabila Kepemimpinan ( $X_3$ ) bertambah satu-satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan cenderung mengalami kenaikan 0,025.



Nilai konstant sebesar 1,437 artinya apabila Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan yang diteliti konstan, maka Kepemimpinan (Y) sebesar 1,437.

### Uji Simultan

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji F**

F	Sig
62.730	0,000 <sup>b</sup>

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel 4 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 62.730. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Uji Parsial

**Tabel 5. Ringkasan Uji t**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	0.601	0.540
	Motivasi Kerja	4,861	0,000
	Disiplin Kerja	3,812	0,000
	Kepemimpinan	0,250	0,803

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel 5 memperlihatkan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yensy (2010) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Disiplin kerja menunjukkan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parerung (2014) yang mendapatkan hasil tidak signifikan.



## Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerjapegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sector swasta maupun di sektor publik. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya oleh Potu (2013) yang mendapatkan hasil positif dan signifikan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

### Saran

Saran yang dapat diberikan :

1. Untuk motivasi kerja perlu diperhatikan adalah Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan prestasi kerjapegawai.
2. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan dapat memberikan contoh yang baik dan mengarahkannya pada peningkatan prestasi kerja pegawai.
3. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan maka perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- BudySetiawan & Waridin. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Daft, Richard L. 2010 *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta
- Gibson. Donnelly. 2013, *Organisasi*. Jilid 1. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan dan Zen. 2010. *Manajemen* Edisi ketiga. Unit Penerbit dan Percetakan STI manajemen YKPN, Yogyakarta
- Kartini & Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Parerung, Arfindy. 2014. *Disiplin, Kompensasi, dan Pengembangan karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. *JURNAL EMBA* ISSN 2302-1174, Vol.2 No. 4(2014). <https://www.google.co.id/search?client=ms-android-samsung&hl=inID&q=jurnal+emba+parerung+arfindy&oq=jurnal+emba+parerung+arfindy&aqs=mobile-gws-lite> . Diakses 4 Desember 2014, Hal. 688-696
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *JURNAL EMBA* ISSN 2303-1174, Vol.1 No.4 (2013). <http://www.google.co.id/search?client=ms-android-samsung&hl=inID&q=jurnal+emba+potu+aurelia=jurnal+emba+potu+aurelia+aqs=mobile-gws-lite>. Diakses 4 Desember 2013, Hal. 1208-1218
- Setiyawan, Budi & Waridin.(2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, JRBI.Vol 2. No 2, Semarang
- Silalahi, Bonar P. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal SDM* Vol. 1, No. 1, 2014. [www.zoominfo.com/p/Bonar-Silalahi](http://www.zoominfo.com/p/Bonar-Silalahi)
- G. Tua, Adhytia. 2014. Konsep Diri, Pendidikan dan pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 1, Maret 2014. [https://id-id.facebook.com/people/Adhytia](https://id.id.facebook.com/people/Adhytia)
- Rivai, Veitzal. 2004 *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta
- Robert Bacal 2002. *Performance Management*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Yensy, NurulAstuty 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. [Http://Jurnal-Sdm.Blogspo](http://Jurnal-Sdm.Blogspo). Diakses 10 Juli 2014, Hal. 34-37