

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER
DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh :
PUTRI MUSTIKA SARI
1405160490



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2018



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa tanggal 27 Maret 2018, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI MSUTIKA SARI
NPM : 1405160490
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(NEL ARIANTY, SE, MM)

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si)

Pembimbing

(SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PUTRI MUSTIKA SARI
N.P.M : 1405160490
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SRI ENDANG RAHAJU, S.E, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : PUTRI MUSTIKA SARI
N.P.M : 1405160490
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/3/2018	diterima Skripsi	M ₁	
19/3/2018	-Perbaikkan Analisis Variabel Penelitian -Perbaikkan Analisis Regresi Linear -Perbaiki Uji t Perbaiki Pembahasan	M ₁	
20/3/2018	-Perbaikkan daftar pustaka -Perbaikkan daftar ISI -Perbaikkan daftar gambar -Perbaikkan abstrak	M ₁	
22/3/18	Tambahkkan Keterangan pada tabel- di asumsi klasik.	M ₁	
23/3/2018	Ace Skripsi	M ₁	

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SRI ENDANG RAHAYU, S.E., M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Putri Mustika Sari
NPM : 1405160490
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 23/12/2010
Pembuat Pernyataan



Putri Mustika Sari
Putri Mustika Sari

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PUTRI MUSTIKA SARI. NPM. 1405160490. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA. PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BINSIS, UMSU. SKRIPSI. 2018.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dan kuantitatif.. sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang pegawai tetap Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera utara.

Dari hasil penelitian ini dinyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $13,983 \geq 2,006$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Artinya Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi dan kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,790 \geq 2,006$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Artinya Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $206,383 \geq 2,79$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% yaitu $dk = n-k-1$ maka $75-2-1 = 72$ adalah $2,79$ karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan anugrah, berkah dan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S-1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Selama penulisan Skripsi ini, penulis menyadari akan kesalahan-kesalahan yang terdapat dalam Skripsi ini, baik dari segi teknik tata penyajian ataupun dari segi tata bahasanya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya. Skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik jika tidak ada bantuan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tersayang Suratman dan Ibunda Pelgiana yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan laporan magang ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M, AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januari, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Sri Endang Rahayu, SE, M.si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktu kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Bapak Ir. Zubaidi, M.Si, selaku Kepala Plt Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan di Dinas Energi dan sumber daya Mineral provinsi Sumatera Utara.
9. Bapak H. Indra Ginting, SH, selaku Sekretaris Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang telah mengarahkan dan memberikan semangat kepada penulis.
10. Bapak Suprpto, S.Pd.I selaku Koordinator pembimbing pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
11. Bapak Rinaldi SH, kepala Sub bagian Umum Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral yang telah membantu setiap proses yang dilalui serta memberikan data-data yang diperlukan.

12. Ibu Sulistiaty, Ibu Masdiana Sitio, Ibu Lisiana Tarigan, Ibu Neni M.Saragih SH dan seluruh staf Bagian Umum dan seluruh staf di Dinas Energi Dan sumber daya Mineral.

13. Buat teman dan saudara yang telah banyak memberikan dukungan dan doanya. .

Akhir kata penulis berdo'a kiranya Allah SWT membalas budi baik mereka. Semoga semua pihak mendapatkan pahala sebagai balasannya dan semoga tulisan ini hendaknya juga bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Januari 2018

Hormat Penulis

PUTRI MUSTIKA SARI

NPM :1405160490

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II :LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kenerja.....	7
b. Peran Penting Kinerja	8
c. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja.....	10
2. Kepemimpinan.....	12
a. Pengertian Kepemimpinan.....	12
b. Teori Kepemimpinan	13
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	17
d. Indikator Kepemimpinan	17
3. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19

b. Peran Penting Motivasi	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	22
d. Indikator Motivasi.....	26
B. kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Defenisi Operasional	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sample.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Oprasionalisasi Kinerja.....	33
Tabel III-2 Oprasionalisasi Kepemimpinan	33
Tabel III-3 Oprasionalisasi Motivasi	34
Tabel III-4 Skedul Penelitian	35
Tabel III-5 Skala Likert.....	38
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	49
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel IV-5 Skor Angket untuk variabel X1 (Kepemimpinan)	52
Tabel IV.6 Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)	56
Tabel IV.7 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel IV.9 Uji Autokolerasi.....	62
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Parsial)	63
Tabel IV.11 Hasil Uji Signifikan F (Simultan).....	67
Tabel IV.121 Hasil Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	29
Gambar II-2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	30
Gambar III-3 Paradigma Penelitian	31
Gambar IV.1 Uji Normalitas (Histogram)	60
Gambar IV.2 Uji Normal P-P Plot.....	61
Gambar IV.3 Scatterplot	62
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	64
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	65
Gambar IV.6 Hasil Kriteria Pengujian Nilai F	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Sinambela dkk dalam Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 105) kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan

kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap pekerja kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan, sebaliknya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja buruk akan memberikan dampak negatif bagi perkembangan perusahaan.

Gejala manusia yang timbul di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara berkaitan dengan kurangnya inisiatif karyawan terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi peningkatan kinerjanya dimana para karyawannya cenderung melakukan pekerjaan apabila adanya perintah dari atasan tanpa adanya inisiatif dari karyawan tersebut lebih dahulu, beberapa karyawan masih ada yang kurang bersemangat dalam bekerja, karyawan mengeluh karna pimpinan terlalu memaksa kehendaknya sendiri, kurang mampunya pimpinan dalam memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan selama melakukan pekerjaan, seperti peralatan untuk melaksanakan pekerjaan yang rusak tetapi pimpinan tidak memperhatikan atau menggantikanya dengan yang layak pakai dan masih ada beberapa karyawan yang menunda-nunda pekerjaanya, terlihat dari adanya karyawan yang berada di luar ruangan kerja pada jam-jam kerja. Beberapa gejala seperti ini akan berdampak buruk pada perusahaan itu sendiri. Dimana

karyawan yang kurang motivasi akan menghambat kemajuan perusahaan dan merugikan perusahaan.

Berdasarkan indikasi masalah kinerja karyawan di atas, sebenarnya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Gibson dalam buku Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 2) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, demografi seseorang, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi antara faktor tersebut sangat menentukan hasil tiap pekerja yang pada gilirannya membantu kinerja secara keseluruhan.

Adapun faktor-faktor yang dikemukakan di atas faktor kinerja difokuskan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan motivasi. Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 213) faktor kepemimpinan sangat memegang peranan yang penting karena pimpinan itu lah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Hasibuan (2010, hal. 96) motivasi merupakan suatu kereraan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian

tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Dari uraian di atas pentingnya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor untuk mendorong kinerja karyawan, maka penulis ingin melakukan penelitian berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara** “ .

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang mampunya pimpinan dalam memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan selama melakukan pekerjaan, seperti peralatan untuk melaksanakan pekerjaan yang rusak tetapi pimpinan tidak memperhatikan atau menggantikanya dengan yang layak pakai.
2. Karyawan mengeluh karena pimpinan terlalu memaksa kehendaknya sendiri
3. Masih ada beberapa karyawan yang menunda-nunda pekerjaanya dan tidak menyelesaikanya tepat waktu, terlihat dari adanya karyawan yang berada di luar ruangan kerja pada jam-jam kerja.
4. Kurangnya inisiatif karyawan terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah kepemimpinan dan motivasi kerja dan kaitanya dengan kinerja karyawan. Ruang lingkup penelitian ini seluruh pegawai tetap pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukanya penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis, untuk memberi sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- b. Manfaat praktis, untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dimasa-masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan merupakan usaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Usaha-usaha itu merupakan bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

Kinerja diperjelas lagi dalam Wibowo (2010, hal. 81) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kerja.

Sedangkan Mahtis dan Jackson dalam Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 106) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2010, hal. 378) bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatnya pula kinerja organisasi. Maka dari itu perusahaan perlu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut. Wibowo (2010, hal. 48)

kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

b. Peranan Penting Kinerja

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standard organisasi atau perusahaan

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan pengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Wibowo (2010, hal. 48) diperlukan kinerja yang baik untuk dapat mewujudkan tujuan individu dengan tujuan perusahaan.

Diperjelas lagi dalam Wibowo (21, hal. 29) setiap pekerja individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang harus mereka capai untuk memaksimumkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peran penting kinerja adalah sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan menjadi hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 94) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: “kemampuan dan minat seorang pekerja maupun dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat kedua faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan”.

Menurut Steers dalam Edi Sutrisno (2009, hal. 151) umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 1) adalah :

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi

Berikut ini penjelasan kedua faktor tersebut:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain, organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

d. Indikator Kinerja

Setiap organisasi berkeinginan mencapai kinerja yang tinggi. Wibowo (2010, hal. 14) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja *atau performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakanya.

Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002, hal. 78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Indikator kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Berikut ini penjelasan dari pengukur kinerja yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas pemimpin.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 213) ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli, namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya. Namun demikian ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan yakni mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi yang termaksud dengan kepemimpinan adalah ilmu dan seni kemampuan untuk

mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

b. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda

Menurut G.R Terry dalam Kartini Kartono (2008, hal. 61) mengemukakan 8 (delapan) buah teori kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Teori Otokratis (*the autocratic theory*)
- 2) Teori Psikologis (*the psychologic theory*)
- 3) Teori Sosiologis (*the sosiologic theory*)
- 4) Teori Supportif (*the supportive theory*)
- 5) Teori *Laissez faire* (*the laissez – faire theory*)
- 6) Teori perilaku pribadi (*the personal – behavior theory*)
- 7) Teori Sifat (*the trait theory*)
- 8) Teori Situasi (*the situational theory*)

Berikut ini penjelasannya teori kepemimpinan yaitu :

1) Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pimpinan dengan pihak bawahan. Pimpinan disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan

pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otoritis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

2) Teori psikologis

Pendekatan ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pimpinan merangsang bawahannya untuk bekerja kearah pencapaian sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Kepemimpinan yang memotivasi sangatlah memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan (*recognizing*), kepastian emosional, dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3) Teori sosiologis

Pihak lain menganggap bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlakukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa diharapkan dari mereka.

Tetapi, perlu diingat bahwa usaha-usaha untuk mencapai tujuan mempengaruhi interaksi-interaksi antara para pengikut, kadang-kadang

hingga tingkat timbulnya konflik yang merusak di dalam atau di antara kelompok-kelompok. Dalam situasi demikian, pemimpin diharapkan untuk mengambil tindakan korektif, menjalankan pengaruh kepemimpinan dan mengembalikan harmoni dan usaha-usaha kooperatif antara para pengikutnya.

4) Teori Suportif

Di sini, pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setia pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri.

Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja, dan ide-ide baru apa yang harus dicoba, perlu dikembangkan.

Adakalanya teori “suportif” dinyatakan orang sebagai “Teori Partisipasi” (*Participative Theory*), ada juga yang menamakannya “*Democratic Theory Of Leadership*”.

5) Teori “Laissez Faire”

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka

partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan kebalikan langsung dari teori otokratis. Kita dapat berbicara tentang non partisipasi sama sekali dari pihak pimpinan. Kelompok-kelompok “*Laissez-Faire*” cenderung membentuk pimpinan-pimpinan informal.

6) Teori Prilaku Pribadi

Kepemimpinan dapat pula dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi ataupun pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsi penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

7) Teori Sosial/Sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang pemimpin. Diantara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut:

- a) Integritas
- b) Inisiatif
- c) Energi atau rangsangan
- d) Kedewasaan emosional
- e) Persuasif
- f) Skill komunikatif
- g) Kepercayaan pada diri sendiri
- h) Persepsi
- i) Kreativitas
- j) Partisipasi social

8) Teori situasi

Pendekatan ini untuk menerangkan kepemimpinan menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi. Kepemimpinan bersifat “Multidimensi”. Pada teori ini, dianggap bahwa kepemimpinan terdiri dari tiga macam elemen yakni : pemimpin – pengikut – situasi. Situasi dianggap sebagai elemen yang terpenting karena ia memiliki paling banyak variabel.

c. Faktor-faktor kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008, hal. 119) faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan mencakup : kepribadian, pengalaman masa lampau, harapan dari pemimpin, harapan dan perilaku atasan, karakteristi, harapan dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur, kebijakan organisasi dan harapan serta perilaku rekan.

Menurut Husain Usman (2009, hal. 282) berpendapat “pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan, motivasi dan tindakan kepada orang lain”.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 203) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sifat pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kerja karyawan rendah”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan merupakan faktor yang dilihat untuk menentukan kepemimpinan yang pemimpin

arahkan efektif atau tidak, karena jika kinerja dan tingkat motivasi karyawan rendah, maka pemimpin gagal dalam memimpin suatu organisasinya.

d. Indikator kepemimpinan

Menurut Edwin Ghieselli dalam T. Handoko (2007, hal. 297) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat,
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Menurut Manning & Curtis dalam Husaini Usman (2009, hal. 290) mengukur kepemimpinan efektif dengan indikator : berdasarkan fakta, menciptakan visi, memotivasi, dan memberdayakan staf.

Sedangkan Keith Davis dalam T. Hani Handoko (2007, hal. 297) menyimpulkan cirri atau sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi yaitu:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1) Kecerdasan

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik dari pada ekstrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada karyawan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang”.

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2007, hal. 143) “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Barelson dan Stainer dalam Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 113) “Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Menurut Veithzal Rivai (2004, hal. 457) motivasi dapat disimpulkan :

- 1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- 2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- 3) Sebagai inisiasi dan pengaruh tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- 4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- 5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginan. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

b. Peran Penting Motivasi

Menurut Hasibuan (2007, hal. 141) pentingnya motivasi “karena motivasi adalah salah satu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan integrasi dengan tujuan yang diinginkan”.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja giat.

Menurut Veithzal Rivai (2004, hal. 456) “motivasi meliputi perasaan-perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan”. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, social, psikologis maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkat yang paling tinggi.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawannya pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan termotivasi, pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 166) “mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan”.

1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keingina untuk dapat memiliki

Keingina untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat kerja dihargai masyarakat
- (5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya hal-hal yang umum harus dipenuhi untuk

terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan yang dapat merasa puas bila dalam pekerjaannya terdapat:

- (a) Hak otonomi
- (b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- (c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- (d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervise yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Berikut penjelasan faktor-faktor ekstern yaitu :

- a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, kepercayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dalam menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang dipenuhi oleh karyawan. Sytem dan peraturan kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawanya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawanya untuk bekerja lebih baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi yang diterima ole karyawan, terdorong atau tidaknya karyawan dalam bekerja ditentukan oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinan, oleh karena itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendorong terwujudnya motivasi yang diinginkan para karyawan.

d. Indikator Motivasi

Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi motivasi menurut Hamzah (2007, hal. 10) “Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan
- 3) Adanya harapan dan cita-cita
- 4) Penghargaan dan penghormatan yang baik
- 5) Adanya lingkungan yang baik
- 6) Adanya kegiatan yang menarik

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari indikator motivasi di atas adalah :

- 1) Kerja keras

Kerja keras merupakan usaha atau perjuangan dengan keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan dengan baik

- 2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan. Dimana seorang karyawan akan memiliki keinginan yang akan dicapai selama bekerja pada suatu perusahaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Karyawan yang memiliki motivasi akan selalu bercita-cita untuk dapat meningkatkan karir, dengan selalu memberikan yang terbaik selama menjalankan pekerjaan.

4) Orientasi tugas/sasaran

Orientasi tugas merupakan komitmen karyawan untuk selalu focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab, sehingga pekerjaan yang diberikan selalu dapat dikerjakan sebaik mungkin.

5) Usaha untuk maju

Seorang karyawan yang termotivasi akan terlihat dari keinginan karyawan tersebut yang selalu berusaha untuk lebih baik.

6) Ketekunan

Ketekunan berti kesungguhan tekad seorang karyawan dalam melakukan (mencapai) sesuatu. Dengan melihat ketekunan karyawan dapat dinilai apakah karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja atau tidak.

7) Rekan kerja yang dipilih

Karyawan sangat membutuhkan rekan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang karyawan yang dapat mengkomunikasi pekerjaanya dengan baik kepada karyawan lain merupakan penilaian bagi karyawan yang memiliki motivasi tinggi.

8) Pemanfaatan waktu

Karyawan yang termotivasi dapatt dilihat dari bagaimana karyawan tersebut dapat memanfaatkan waktu selama bkerja. Karyawan yang efisien dalam memanfaatkan waktu dalan menyelesaikan pekerjaan merupakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) dalam jurnalnya yaitu : “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya”, membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi.



Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginan. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa motivasi yang diberikan membuat karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut akan optimal sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi. Maka besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Iswayuni Hartati (2005), “pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya” di Universitas Bung Hatta, menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karena dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam bidang tugasnya dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.



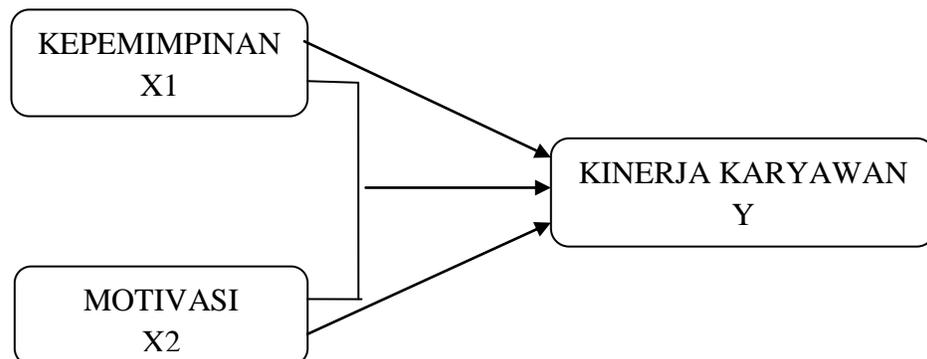
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja.

Dalam aktivitas perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan karena pimpinanlah yang memegang kendali sekaligus mengajak para bawahan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan karena motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kepemimpinan semakin baik dan motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam penelitian Amir Nur Ahmadi dan Sigit Santoso (2008) “hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Fixed Wireless di Jakarta”, membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika kepemimpinan semakin baik dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu fenomena.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penulis memilih metode penelitian asosiatif dan kuantitatif karena penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan permasalahan yang ditemukan merupakan data hasil penemuan sendiri. Penelitian ini juga dapat mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti oleh penulis.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi oprasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III – 1 : Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas
5	kemandirian

Sumber : Robbins (2006, hal. 260)

2. Variable Bebas satu (X1) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar prilaku mereka sesuai dengan prilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

Tabel III – 2 : Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan sebagai pengawas
2	Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri
6	inisiatif

Sumber : T. Hani Handoko (2007, hal. 297)

3. Variabel Bebas dua (X2) Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya.

Tabel III – 3 : Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras orientasi masa depan
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2007, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, Jln. Setia Budi Psr. II No. 84 Tanjung Sari Medan. Telepon : (061) 821 3533.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan November 2017 sampai Maret 2018. Berikut ini disajikan jadwal rencana penelitian, mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi.

Tabel III – 4 : Skedul Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November '17				Desember '17				Januari '18				Februari '18				Maret '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset dan Penelitian	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal penelitian				■	■	■	■	■												
3	Pengolahan dan Analisis Data								■	■	■	■	■								
4	Penyusunan Laporan Penelitian										■	■	■	■	■	■	■				
5	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
6	Sidang meja hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 118 orang masing-masing terdiri dari: Plt Kepala Dinas 1 orang, Sekretaris 1 orang, bagian umum 14 orang, bagian program 6 orang, bagian keuangan 10 orang, bidang ketenagalistrikan 23 orang, bidang mineral dan batu bara 21 orang, bidang geologi dan air tanah 22 orang, dan bidang energi 20 orang .

2. Sampel

Teknik pengambilan keputusan menggunakan teknik sampel acak proposional dari masing-masing unit yang dalam perusahaan. Ukuran sampelnya sebanyak 54 orang. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin pada Husein Umar (2008, hal. 65) sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir, misalnya 5% atau 0,05.

Dari rumus tersebut di atas diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1+Ne^2} = \frac{118}{1+(118 \times 0,1^2)} = 54$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang karyawan tetap Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan hubungannya dengan penelitian ini, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah pegawai pada Dinas Energi dan Sumber daya mineral Provinsi Sumatera Utara.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Wawancara dilakukan kepada pimpinan, dan beberapa pegawai yang ada di Dinas Energi dan Sumber daya mineral Provinsi Sumatera Utara.

3. Angket (*Questioner*)

Angket (*Questioner*) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket. Para peneliti sering menggunakan berbagai teknik lain untuk menggali informasi. Salah satu diantaranya ialah dengan menggunakan *questioner*, khususnya yang diarahkan pada penggalian informasi tentang sikap para pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera utara.

Jenis skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel III - 5. Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5

Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji validitas instrumen

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Product Moment* dengan tujuan untuk mengukur apakah instrument yang disusun berdasarkan konstruk teoritis tersebut benar-benar merupakan instrument yang tepat untuk variabel penelitian.

Tujuan uji validitas instrument bertujuan untuk menguji apakah instrument (angket) adalah alat ukur yang benar/sahih untuk mengukur variabel penelitian.

Cara korelasi :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012 hal.182)

Keterangan :

r_{xy}	= item instrument variabel dengan totalnya
n	= jumlah pengamatan butir x atau y
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan total skor x atau y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamat butir x atau y
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamat total skor x atau y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Kriteria Setiap nilai (*score*) masing-masing item dengan nilai-nilai total variabel. Ketentuannya hasil pengujian korelasi untuk suatu item diperoleh nilai r_{hitung}

$\geq r_{\text{tabel}}$, maka item tersebut valid (sahih/tepat) sebagai item untuk mengukur variabel penelitian. Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05.
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cranbach Alpha* dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Penguji reabilitas dengan teknik *cranbach Alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1} \right]$$

Keterangan :

- | | |
|-------------------|------------------------------|
| R | = Realibilitas Instrument |
| K | = Banyaknya butir pertanyaan |
| $\sum \sigma_b^2$ | = Jumlah variabel butir |
| σ_1 | = Variabel total |

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *crabach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).

- b) Jika nilai *cranch alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data-data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlalu secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji asumsi klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier bergada yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga metode klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma. Menurut Gozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi norma atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan norma plot sedangkan analisa statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Gozali (2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawanya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatteplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi
- B₁ = Koefisien Regresi Kepemimpinan
- B₂ = Koefisien Regresi Motivasi
- ϵ = *error of term*

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah :

- a. H₀ = B₁ = B₂ = 0 (motivasi dan kepemimpinan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- b. H_a = minimal satu b ≠ 0 (motivasi dan kepemimpinan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat (Y). Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumusan uji t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

keterangan :

t : Nilai t_{hitung}

r_{xy} : Korelasi xy yang ditemukan

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2008 hal. 250)

Bentuk pengujian adalah :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas (kepemimpinan, motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (kepemimpinan, motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen), adapun rumusan yang digunakan adalah rumusan uji F regresi, yaitu :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

(Sugiyono, 2012 hal.190)

Bentuk pengujianya adalah :

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas (kepemimpinan, motivasi) secara serentak tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (kepemimpinan, motivasi) secara serentak terhadap pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinan (D)

Dari perhitungan r (korelasi) dapat dilihat hubungan variabel bebas (kepemimpinan, motivasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan) positif atau negative hubungan tersebut. Determinan digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas (kepemimpinan, motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Koefisien determinan

R : R square

100% : Presentase kontribusi

(Sudjana, 2010, hal. 370)

Seluruh data yang terkumpul dari ke-tiga metode pengumpulan data, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian, dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS (Statistical Product And Service Solution)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini disebarakan angket sebanyak 54 angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan menyebarkan tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk Motivasi (X2) dan 10 pernyataan untuk Kinerja (Y) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Data ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2), maupun variabel Kinerja (Y).

1. Karakteristik Responden

Data didalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia ,dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	38	70,4	70,4	70,4
Perempuan	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel IV-2 di atas menunjukkan bahwa dari 54 responden, dimana mayoritas responden adalah laki-laki berjumlah 38 orang (70,4%) sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang (29,6%) Perempuan.

2) Usia

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 thn	14	25,9	25,9	25,9
31-40 thn	16	29,6	29,6	55,6
41-50 thn	22	40,7	40,7	96,3
>50	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel IV-3 di atas menunjukkan bahwa dari 54 responden mayoritas usia responden adalah usia 41-50 terdapat 22 orang (40,7%) mayoritas kedua adalah usia responden 31-40 terdapat 16 orang (29,6%), untuk usia 20-30 terdapat 14 orang (25,9%), Usia > 50 ada 2 orang (3,7%).

3) Pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	7	13,0	13,0	13,0
Diploma	13	24,1	24,1	37,0
Sarjana	34	63,0	63,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel IV-4 di atas menunjukkan bahwa dari 75 responden mayoritas tingkat pendidikan adalah S1 terdapat 34 orang (63,0%) yang pendidikannya Diploma 13 orang (24,1%), dan untuk tingkat SLTA 7 orang (13,0%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuisisioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

a) Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV-6
Skor Angket untuk variabel X1 (Kepemimpinan)

Alternatif Jawaban												
NO. PER	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	74,1	11	20,4	3	5,6	0	0	0	0	54	100
2	4	7,4	26	48,1	16	29,6	8	14,8	0	0	54	100
3	5	9,3	40	74,1	7	13,0	2	3,7	0	0	54	100
4	13	24,1	32	59,3	8	14,8	1	1,9	0	0	54	100
5	7	13,0	33	61,1	11	20,4	3	5,6	0	0	54	100
6	17	31,5	22	40,7	10	18,5	5	9,3	0	0	54	100
7	3	5,6	25	46,3	7	13,0	11	20,4	8	14,8	54	100
8	5	9,3	40	74,1	7	13,0	2	3,7	0	0	54	100
9	13	24,1	32	59,3	8	14,8	1	1,9	0	0	54	100
10	7	13,0	33	61,1	12	22,2	2	3,7	0	0	54	100

Sumber : Data Diolah SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diuraian sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan harus mampu mendorong semangat kerja Pegawainya sehingga Pegawai dapat dengan giat melaksanakan tugasnya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (74,1%) .
2. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus mampu memberikan pengarahan yang baik kepada Pegawainya. Mayoritas responden menjawab dengan sangat setuju 26 orang (48,1%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus dapat memenuhi kebutuhan Pegawainya. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 40 orang (74,1%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu mendapatkan pemikiran kreatif untuk setiap pemecahan masalah. Mayoritas responden menjawab sama dengan sangat setuju dan setuju 32 orang (59,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu mendiskusikan dengan bijaksana setiap penyelesaian permasalahan. mayoritas responden menjawab dengan setuju 33 orang (61,1%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan sangat tegas bagi Pegawai yang melanggar disiplin kerja. mayoritas responden menjawab dengan setuju 22 orang (40,7%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan sangat tegas dalam memberikan arahan kepada Pegawainya. mayoritas responden menjawab dengan setuju 25 orang (46,3%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan sangat percaya diri dalam memecahkan setiap masalah yang terjadi. mayoritas responden menjawab dengan kurang setuju 40 orang (74,1%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus memiliki inisiatif kerja yang tinggi yang akan berdampak positif bagi perusahaan. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 32 orang (59,3%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu berinisiatif untuk menganjurkan Pegawai agar selalu sabar dalam menyelesaikan setiap tantangan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab dengan kurang setuju 33 orang (61,1%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan-pernyataan yang ada pada indikator variabel kepemimpinan

yang di terapkan di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

b) Variabel Motivasi (X2)

Tabel IV.7
Skor Angket untuk variabel X2 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
NO.	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,9	30	55,6	20	37,0	3	5,6	0	0	54	100
2	1	1,9	6	11,1	25	46,3	8	14,8	14	25,9	54	100
3	2	3,7	25	46,3	22	40,7	3	5,6	2	3,7	54	100
4	1	1,9	35	64,8	15	27,8	1	1,9	2	3,7	54	100
5	1	1,9	16	29,6	34	63,0	3	5,6	0	0	54	100
6	13	24,1	30	55,6	11	20,4	0	0	0	0	54	100
7	4	7,4	27	50,0	15	27,8	6	11,1	2	3,7	54	100
8	17	31,5	30	55,6	5	9,3	2	3,7	0	0	54	100
9	17	31,5	30	55,6	5	9,3	2	3,7	0	0	54	100
10	17	31,5	30	55,6	5	9,3	2	3,7	0	0	54	100

Sumber : Data Diolah SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (55,6%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (46,3%).
3. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (46,3%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan Ada umpan balik atas hasil pekerjaan saya. mayoritas responden menjawab sama, sangat setuju dan setuju sebanyak 35 orang (64,8%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pengarahan yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 34 orang (63,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (55,6%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki cita-cita untuk maju. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (50,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang (55,6%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya yang bekerja dengan tekun, wajar mendapatkan imbalan yang sesuai. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (55,6%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang (55,6%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel Motivasi yang di terapkan di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

c) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.8
Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	74,1	11	20,4	3	5,6	0	0	0	0	54	100
2	4	7,4	26	48,1	16	29,6	8	14,8	0	0	54	100
3	5	9,3	40	74,1	7	13,0	2	3,7	0	0	54	100
4	13	24,1	32	59,3	8	14,8	1	1,9	0	0	54	100
5	7	13,0	33	61,1	11	20,4	3	5,6	0	0	54	100
6	4	7,4	26	48,1	16	29,6	8	14,8	0	0	54	100
7	5	9,3	40	74,1	7	13,0	2	3,7	0	0	54	100
8	5	9,3	40	74,1	7	13,0	2	3,7	0	0	54	100
9	13	24,1	32	59,3	8	14,8	1	1,9	0	0	54	100
10	7	13,0	33	61,1	12	22,2	2	3,7	0	0	54	100

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja dengan baik. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (74,1%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (48,1%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (74,1%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan – rekan saya yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (59,3%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (61,1%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengetahui tentang pekerjaan dengan baik., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (48,1%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bersikap baik dengan sesama Pegawai lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (74,1%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bersikap loyal terhadap perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (74,1%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya berusaha untuk bekerja mandiri tanpa harus meminta bantuan orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (59,3%).
10. Jawaban responden tentang saya bertanggungjawab atas komitmen kerja yang diberikan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (61,1%).

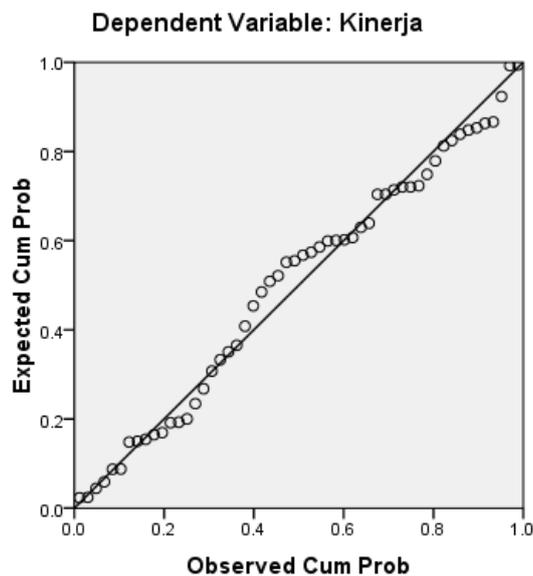
Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel kinerja yang di terapkan di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2 Uji Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$. Hasil uji *multikolinieritas* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.611	1.638
Motivasi	.611	1.638

a. Dependent Variable: Kinerja

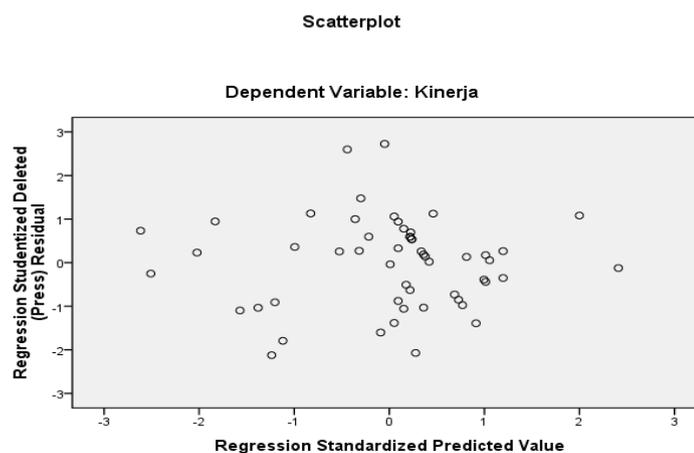
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan dan Motivasi memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,638 < 5$, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar $0,611 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya

tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV.3 Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

d. Uji Autokolerasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t

dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi Juliandi dan Irfan (2013, hal 173).

Tabel IV.10
Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.890	.886	1.66197	2.097

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari nilai diatas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 2,097. Dengan demikian tidak terjadi autokolerasi di dalam model regresi.

4. Regresi Linier Berganda

Pengujian persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa koefisien regresi pada penelitian ini yang membahas pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV.11
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.539	1.809		1.404	.166
Kepemimpinan	.154	.061	.831	13.983	.000
Motivasi	.193	.069	.166	2.790	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS,2018

Berdasarkan pada tabel IV.15 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 2,539 + 0,154 X_1 + 0,193 X_2$$

Interprestasinya berarti :

- a. Konstanta (a) = 2,539, yang artinya jika variabel Kepemimpinan dan Motivasi dianggap tetap/tidak ada peningkatan maka kinerja setara dengan 2,539.
- b. Koefisien Kepemimpinan atau X_1 (b_1) = 0,154 artinya jika Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 15,4%, dan variabel lain dianggap tetap.
- c. Koefisien Motivasi X_2 (b_2) = 0,193 artinya jika Motivasi (X_2) meningkat sebesar 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 19,3% dan variabel lain dianggap tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka penelitian ini digunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 250})$$

keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = koefisien korelasi

n = banyaknya jumlah sample

adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel IV.12
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.539	1.809		1.404	.166
Kepemimpinan	.154	.061	.831	13.983	.000
Motivasi	.193	.069	.166	2.790	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji t untuk pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

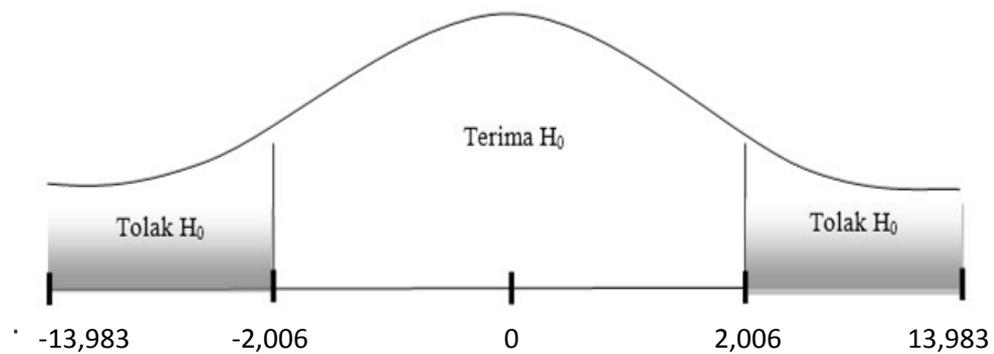
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja Pegawai. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut : $t_{hitung} = 13,983$ sedangkan, untuk criteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 54-2 = 52$ adalah 2,006

$$t_{tabel} = 2,006$$

Dari kriteria pengambil :

$$H_o \text{ diterima jika : } -2,006 \leq t_{hitung} \leq 2,006$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} \geq 2,006 \text{ dan } -t_{hitung} \leq -2,006$$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 13,983 sementara $t_{tabel} = 2,006$ ($13,983 \geq 2,006$) atau $0,000 \leq 0,05$ berarti berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin besar Kepemimpinan yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, maka semakin besar kinerja Pegawai yang dimiliki Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara atau dengan kata lain meningkatnya Kepemimpinan akan menyebabkan kinerja Pegawai semakin tinggi.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja Pegawai. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

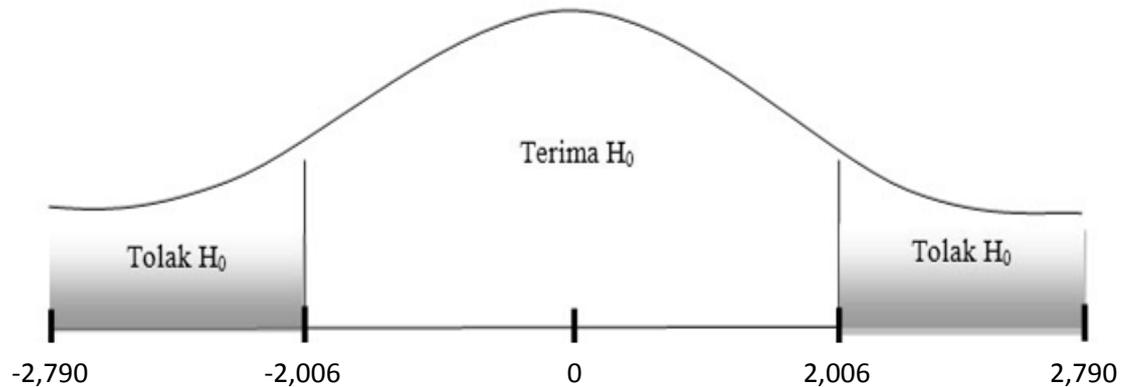
$t_{hitung} = 2,790$ sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 54 - 2 = 52$ adalah 2,006

$t_{tabel} = 2,006$

Dari kriteria pengambil :

H_0 diterima jika : $-2,006 \leq t_{hitung} \leq 2,006$

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq 2,006$ dan $-t_{hitung} \leq -2,006$



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,790 sementara t_{tabel} =sebesar 2,006. ($2,790 \geq 2,006$) atau $0,007 \leq 0,05$ berarti berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa Motivasi ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin besar Motivasi yang dimiliki oleh Pegawai Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, maka semakin besar kinerja Pegawai yang dimiliki Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara atau dengan kata lain meningkatnya Motivasi akan menyebabkan kinerja Pegawai semakin tinggi.

b. Uji F (Simultan)

1) Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Motivasi untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja Pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 257})$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

K = jumlah anggota sampel

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel IV.13
Hasil Uji Signifikan F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1140.113	2	570.056	206.383	.000 ^a
	Residual	140.869	51	2.762		
	Total	1280.981	53			

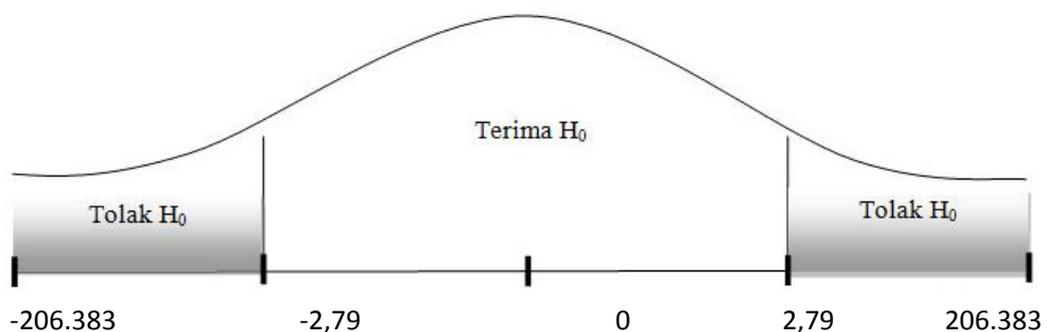
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah), 2018

Berasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0.000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0.05 artinya bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah $k - 1$ sehingga diketahui nilai df pembilang $3 - 1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $75-2-1 = 72$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,79. jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $206.383 > 2,79$ sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.6
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

6. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase

besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut, (Sugiyono, 2012)

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Tabel IV.14
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.943 ^a	.890	.886	1.66197	.890	206.383	2	51	.000	2.097

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah) 2018

Hasil perhitungan pada nilai R – Square diperoleh sebesar 0.890, yang terlihat pada tabel. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.943 \times 100\% \\ &= 89,0 \% \end{aligned}$$

Nilai R – Square diatas diketahui bernilai 89,0%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 89,0 % variabel kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Pegawai pada Dinas

Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah 89,0 % sisanya sebesar 11,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $13,983 \geq 2,006$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penolakan atau H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin meningkatnya kepemimpinan pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja Pegawai.

Menurut sutrisno (2009, hal 79) yang menyatakan bahwa hubungan antara Pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas sehingga memberikan kinerja yang baik. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari (2008) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya” menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Pegawai menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $2,790 \geq 2,006$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penolakan atau H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin meningkatnya Motivasi pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja Pegawai.

Dalam penelitian Iswayuni Hartati (2005), “pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya” di Universitas Bung Hatta, menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karena dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam bidang tugasnya dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai menyatakan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 206.383 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel}

berdasarkan dengan tingkat signifikan 0,05 sebesar 3,75. Disebabkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat ditetapkan bahwa F_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga disimpulkan, terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara . Hal ini berarti jika disiplin dan beban kerja pada sebuah perusahaan mengalami peningkatan maka kinerja Pegawai akan meningkat secara signifikan . Namun sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi pada sebuah perusahaan mengalami penurunan maka kinerja Pegawai juga akan menurun secara signifikan.

Dalam penelitian Amir Nur Ahmadi dan Sigit Santoso (2008) “hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Fixed Wireless di Jakarta”, membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika kepemimpinan semakin baik dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dinyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $13,983 \geq 2,006$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Artinya Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi dan kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,790 \geq 2,006$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Artinya Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
3. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $206.383 \geq 2,79$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan

tingkat signifikan 5% yaitu $dk = n-k-1$ maka $75-2-1 = 72$ adalah 2,79 karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kualitas dalam bekerja, maka dalam hal ini penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan dan motivasi, dengan adanya kepemimpinan yang baik dan motivasi yang baik, maka akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam hal bekerja, akhlak, dan moral.
2. Perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif antara kepemimpinan terhadap kinerja, jika kepemimpinan di kantor ini diperbaiki atau ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja para Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Nur Ahmadi dan Sigit Santoso (2008) "*hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Fixed Wireless*". Jakarta.
- B. Hamzah (2010). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Ghozali, Imam 2005. *Analisis Multi Varian Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi).
..... (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husaini, Usman (2009). *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan* (Edisi III). Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Ayu Brahmasari Dan Agus Suprayetni (2008). "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2. 17, Agustus 2008.
- Iswayuni Hartati (2005), "*pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya*" di Universitas Bung Hatta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rebert L. Mathis Dan Jhon H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah (2008). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sudjana (2010). *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian* . Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko (2007). *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta : Liberty.

Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali.

Veitzhal Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi I). Jakarta : Rajawali Pers Jakarta : Bumi Aksara.