

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (DPKAD) KOTA BUKITTINGGI**

Imran¹ dan Mutia Anggraweni²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Bukittinggi. Sehubungan dengan tujuan penelitian di atas maka dibuat hipotesa bahwa "diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi. Untuk melakukan pembahasan dan penelitian, penulis menggunakan data primer yang langsung diperoleh dari objek penelitian melalui daftar pertanyaan atau kuisisioner yang terstruktur yang telah dijawab oleh responden, dan populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi yang berjumlah 94 orang dengan sampel 49 orang yang diperoleh secara random menggunakan metode bantuan SPSS versi 19, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian dan untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel persial dapat diperoleh dengan menggunakan uji T dan uji F Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine the Influence of Leadership Styles and Motivation Work To Performance Officer Office of Financial Management and the Regional Asset Bukittinggi. In connection with the above research purposes then made the hypothesis that the "alleged leadership style and work motivation have a significant effect on the performance of employees of the Department of Finance and Asset Management Area (DFAMA) Bukittinggi. To conduct discussions and research, the author uses primary data obtained directly from the object of research through a questionnaire structured that have been answered by the respondent, and the population of this study were all employees of the Department of Finance and Asset Management Area (DFAMA) amounting Bukittinggi 94 people with samples of 49 people who obtained random using SPSS version 19, and test engineering data used in this study include the validity and reliability tests with Cronbach Alpha. multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis and to test the significance of regression models for each of partial variables can be obtained by using T-test and F-tes. The analysis showed that the style of leadership and motivation positive influence on employee performance.

Kata kunci : Kinerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja menurut Guritno dan Waridin (2005:84) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan dengan SDM kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi. Kepemimpinan menurut Hasibuan (2007:170), kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Hal ini dapat berupa motivasi yang diberikan pimpinan terhadap penyelesaian kerja pegawai, penghargaan yang diberikan pimpinan maupun organisasi terhadap hasil kerja pegawai.

Unsur lain yang juga berpengaruh dalam sebuah lembaga atau organisasi adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu pendorong bagi pegawai agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan

kinerja pegawai akan meningkat. seperti yang diungkapkan oleh (French dan Raven, 2010) motivasi adalah sesuatu

yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. sedangkan menurut (Griffin, 2010) motivasi adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan. Dengan demikian bisa dikatakan dengan adanya motivasi diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

Pemerintah Daerah dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelayan masyarakat memiliki beberapa satuan kerja. Dalam pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi, yang mempunyai kewenangan untuk menganggarkan, melaksanakan, mengendalikan serta membuat kebijakan dalam pengelolaan keuangan dan asset daerah.

Jika pada DPKAD Kota Bukittinggi ada salah satu fungsi yang berjalan tidak sebagaimana mestinya maka akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan oleh Pemerintah Daerah. Belum lagi DPKAD Kota Bukittinggi harus melaksanakan fungsinya sebagai SKPKD yang membuat kebijakan pengelolaan keuangan daerah dan DPKAD Kota Bukittinggi dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat, maka dengan beban pekerjaan yang seperti itu, maka kinerja pegawai harus tinggi.

Peningkatan kinerja pegawai tentu saja akan membawa kemajuan bagi lembaga/organisasi untuk dapat bertahan dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat. oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga/organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Fenomena kepemimpinan di lapangan adalah masih dijumpai kebijakan pimpinan yang tidak melibatkan bawahan terkait dalam menetapkan target organisasi. Selain itu fenomena yang tergambar adalah masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai dilapangan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan. Dampaknya adalah permasalahan tersebut terpendam di bawah dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target – target dan tugas – tugas sehingga pegawai tidak nyaman dalam bekerja dan mencapai target. Fenomena lain adalah Kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan dan aturan yang telah di tetapkan, seperti : kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak menegakkan aturan atau melanggar aturan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan dibahas dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (DPKAD) Kota Bukittinggi”**.

Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Permasalahan dari organisasi ini adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian tersebut, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi?."
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi?."

Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah dan latar belakang masalah, maka penulis bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi.

Ruang Lingkup Penelitian

Mengingat luasnya ruang lingkup permasalahan yang ada maka penulis memfokuskan hanya tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi.

Materi dan Metode Penelitian

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut (Anwar Prabu Mangku Negara : 2004) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja sebagai hasil yang dicapai dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika (2006). Sedangkan menurut Rivai, Veitsal (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Identifikasi yang akurat tentang penyebab-penyebab kinerja seorang karyawan adalah suatu fundamental bagi pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam strategi perbaikan kinerja.

Menurut pendapat Bateman dan Timpe (2001) bahwa faktor-faktor kinerja adalah :

1. Perilaku
2. Sikap
3. Tindakan-tindakan kerja
4. Bawahan

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari

suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Pengertian Kepemimpinan

Hill dan Carroll (1997) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Selain itu kepemimpinan juga bisa dikatakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Hughes : (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu fenomena yang kompleks dan melibatkan seorang pemimpin, anak buah, dan situasi. Kemudian Schultz: (2006) mengatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat kritis didalam sebuah organisasi dan didalam karir seseorang, dan oleh karena itu banyak dari organisasi yang melakukan proses seleksi, developing dan dukungan bagi para individu yang memegang jabatan sebagai seorang pemimpin untuk mendukung proses kepemimpinan mereka”.

Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan

dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya.

Fungsi kepemimpinan menurut Hill dan Carroll (1997) memiliki dua dimensi sebagai berikut: dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya; Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin. Kepemimpinan dikatakan berhasil jika yang dipengaruhi mau melakukan apa yang dikehendaki oleh yang mempengaruhi (pimpinan). Namun berhasil belum tentu efektif. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila orang yang dipengaruhi itu melaksanakan dengan sukarela dan dapat menerima pengaruhnya itu dengan senang hati, penuh keyakinan, bukannya terpaksa, dan merasa bahwa apa yang dikerjakan dianggap sesuai dengan harapannya (Soehardi Sigit, 2003).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkangaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang

disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pengertian motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2000), (1) dorongan yang timbul pada diri sendiri seseorang sadar atau tidak sadar untuk mencapai sesuatu dengan tujuan tertentu, (2) Usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pendapat para ahli yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Rabbin S.P (2002) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi itu adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, iklim kerja, kompensasi, komitmen dan budaya organisasi. Sedangkan Zainun (dalam Panji Anoraga, (1991), banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, supervisi atasan, dan kepemimpinan, Menurut Winardi (2001) bahwa kepemimpinan,

etos kerja, kompensasi, biaya organisasi, dan komitmen adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 27-29 Bukittinggi dan penelitian ini dilakukan mulai bulan Nopember sampai bulan Desember 2014.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengukuran yang cermat dan sistematis terhadap peristiwa tertentu dengan cara menafsirkan data yang telah ada. tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum (Hadi, 1993).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi. Hasil yang diperoleh akan dianalisa dan dikembangkan sesuai tujuan penelitian dan indikator-indikatornya.

Jenis Data dan Sumber

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari lapangan melalui penyebaran kuisisioner (angket) kepada responden. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara

tidak langsung, biasanya dari buku-buku, majalah, situs, laporan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Data-data yang dipergunakan sebagai bahan penelitian ini merupakan data primer, yang penulis dapatkan dari penyebaran kuisisioner. Kuisisioner merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui pengisian angket/kuisisioner. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung, yaitu angket yang secara langsung diisi oleh responden.

Berdasarkan jawaban responden, maka diberi nilai yang disebut skala, yang digunakan untuk menilai tanggapan atau sikap setiap responden terhadap setiap poin pertanyaan. Penelitian ini menggunakan *skala likert* yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial tertentu.

Responden dihadapkan pada suatu pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban dengan memilih satu diantara lima tanggapan yang telah disediakan dengan derajat yang berbeda dan jawaban-jawaban tersebut diberi skor :

Tabel 3.1
Nilai Jawaban Skala Likert

Skala Jawaban	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2008)

Penggunaan skala likert dengan alternatif skor nilai 1–5 untuk mengukur

sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPKAD Kota Bukittinggi tahun 2014/2015 yang berjumlah 94, pegawai laki-laki berjumlah 47 orang dan pegawai perempuan berjumlah 47 orang.

Sampel

(Ferdinand, 2006) mengatakan bahwa Sampel merupakan subset dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini penarikan sampel penelitian dilakukan menggunakan random sampling (sampling yang menentukan target kelompok tertentu), yaitu dengan cara dipilih secara acak yang telah bekerja sejak pertama penggabungan antara Dispenda dengan Bagian Keuangan sejak tahun 2009. Untuk menentukan sampel, penulis menggunakan formula slovin menurut Umar (2005) dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \cdot 1$$

Maka didapat sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{94}{1 + 94 (0,01)^2} \cdot 1$$

$$n = \frac{94}{1,94} \cdot 1$$

$$= 48,71$$

$$= 49 \text{ (pembulatan)}$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 49 orang pegawai.

Keterangan :

n = besarnya ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

Ne² = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan dalam penelitian ini adalah sebesar

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2000). Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuisisioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus koefisien korelasi product moment (Sugiyono, 2007) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah Responden

(Sugiyono, 2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah $r_{hitung} > 0,3$. Jadi, apabila diperoleh r_{hitung} lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih

terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus alpha atau koefisien *Cronbach's alpha*, instrument yang mempunyai reliabilitas.

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r11= Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

Untuk menentukan tingkat realibilitas dari angket dilakukan dengan membandingkan dan melihat nilai koefisien *Cronbach's alpha*, dimana instrument memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $\geq 0,60$ (Ghozali, 2005).

Analisa Regresi Berganda

Analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi, yang secara sistematis dapat dirumuskan sebagai berikut : (Supranto, 2000)

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi

e = Error/ variabel pengganggu

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis 1 dan 2 digunakan uji t, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan membandingkan antara t hitung dan t

tabel. Nilai t hitung dapat diperoleh dengan rumus berikut : (Gujarati : 1995).

$$T_{hitung} = \frac{bi}{S(bi)}$$

Dimana:

bi = Koefisien regresi Xi

S(bi) = Sandar error atas koefisien regresi Xi

Sebelum membandingkan nilai t tabel tersebut, maka diketemukan tingkat kepercayaan (1- α) dan derajat kebebasan (Degree of freedom : n-k-1) untuk menentukan nilai kritis.

Jika t hitung > t tabel, maka disebut signifikan, artinya antara variabel independen yang bersangkutan dengan variabel dependen terdapat pengaruh, sehingga analisis bisa dilanjutkan ketahap berikutnya.

Kriteria pengujian untuk uji t : Jika t hitung \geq t tabel atau -t hitung < - t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung < t tabel atau -t hitung \geq - t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Untuk memecahkan seluruh permasalahan dalam penulisan skripsi ini, maka disini penulis menggunakan metode program SPSS versi 19.0

PEMBAHASAN

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin (Gender)	Jumlah	Persentase
Pria	20	40,8%
Wanita	29	59,2%
Jumlah	49	100,0%

Sumber : data primer diolah sendiri

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin memiliki jumlah sebaran yang tidak terlalu besar, dimana yang berjenis

kelamin pria sebanyak 20 orang atau 40,8% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang atau 59,2%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	6	12,2%
S1	24	49,0%
D3	8	16,3%
SLTA	11	22,4%
Jumlah	49	100,0%

Sumber : data primer diolah sendiri

Jumlah Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang lebih dominan adalah berlatar belakang pendidikan S1 yang berjumlah 24 orang atau, 49,0%, yang kedua pendidikan SLTA sejumlah 11 orang atau 22,4%, selanjutnya yang berlatar belakang pendidikan D3 sejumlah 8 orang atau 16,3% dan yang terakhir pendidikan S2 sejumlah 6 orang atau 12,2%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Persentase
IV	2	4,1%
III	32	65,3%
II	13	26,5%
PHL	2	4,1%
Jumlah	49	100,0%

Sumber : data primer diolah sendiri

Dari gambaran tabel di atas tergambar bahwa jumlah responden berdasarkan golongan yang terdiri dari Golongan IV sebanyak 2 orang atau 4,1%, golongan III sebanyak 32 orang atau 65,3%, Golongan II sebanyak 13 orang atau 26,5% serta PHL (Pegawai Harain Lepas) sebanyak 2 orang atau 4,1%.

Temuan Empiris

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen. Yang digunakan untuk mendapatkan data yang sah (valid) dan handal (reliabel) secara empiris.

Hasil Uji Validitas Variabel

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan atau skor totalnya.

Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila skor totalnya lebih besar dari 0,30 maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas. Sugiyono (2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah $r_{hitung} > 0,30$. Jadi apabila diperoleh r_{hitung} lebih besar dari 0,30 maka butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid, berikut hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,686	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.2	0,615	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.3	0,495	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.4	0,550	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.5	0,388	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.6	0,562	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.7	0,380	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.8	0,550	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.9	0,550	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.10	0,550	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,479	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.2	0,539	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.3	0,543	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.4	0,479	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.5	0,522	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.6	0,499	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.7	0,522	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.8	0,479	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.9	0,479	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.10	0,522	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,335	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,384	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.3	0,301	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.4	0,411	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.5	0,320	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.6	0,472	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.7	0,344	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.8	0,411	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.9	0,411	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.10	0,406	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah sendiri

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Dari masing-masing 10 butir pertanyaan yang ada diperoleh semua nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,30. Dengan demikian semua item pernyataan semua variable dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid

saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau *Cronbach's Alpha*, instrumen yang mempunyai reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel itu dikatakan handal apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2005).

Hasil analisis reliabilitas terhadap masing-masing instrumen penelitian diketahui bahwa nilai Koefisien *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	10	0,951	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	10	0,968	Reliabel
3	Kinerja (Y)	10	0,955	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah sendiri

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal.

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja dapat diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja pada Dinas Pengelolaan keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi sebesar 3,53 dengan tingkat capaian responden 70,6%. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pada DPKAD Kota Bukittinggi **cukup baik**, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan secara umum belum dapat dikatakan menunjukkan kondisi yang baik.

Rata-rata skor tertinggi dari motivasi kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi sebesar 4,10 yang terdapat pada item no. 2, yaitu **“Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi”** dengan total capaian responden sebesar 82,0%, hal ini motivasi kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Bukittinggi sangat baik yang berarti bahwa pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk dapat mengembangkan karirnya dengan cara melakukan promosi bagi karyawan yang telah memenuhi syarat untuk mendapatkan jabatan. sedangkan skor terendah sebesar 3,00 yang terdapat pada item no. 4, yaitu **“Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan”** dengan skor total responden sebesar 60,00%, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa banyak karyawan yang tidak menyetujui motivasi dalam memperoleh penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.

Deskriptif Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel Kinerja diperoleh informasi bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bukittinggi sebesar 3,89 dengan tingkat capaian responden 77,8%, yang berarti bahwa kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bukittinggi dalam kategori **baik** dan harus tetap dipertahankan untuk pencapaian tujuan Instansi dimasa yang akan datang.

Rata-rata skor tertinggi dalam kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bukittinggi terdapat pada item no. 4 dengan rata-rata skor sebesar 4,20 yaitu **“Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk menciptakan dan menggunakan ide-ide atau gagasan**

yang baru sehubungan dengan pekerjaan yang saya lakukan, dan mampu mengambil inisiatif dalam bekerja” dengan total capaian responden sebesar 84,1. Dalam hal ini berarti kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bukittinggi baik dengan adanya menciptakan ide-ide yang cemerlang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang tentunya tidak terlepas dari aturan yang berlaku.

Sedangkan skor terendah dengan rata-rata skor 3,61 dengan total capaian responden 72,2% yang berada pada item 5 yaitu **“Saya sering melakukan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pekerjaan”** dari hasil tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan Dinas Pengelolaan keuangan dan Asset Daerah cukup baik. Dan oleh karena itu instansi harus memperhatikan kinerja karyawan dengan mengontrol pekerjaan atas kendala yang dihadapi.

Hasil Uji Analisa

A. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis regresi liner berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 19.00.

Berdasarkan Analisis Linear Berganda dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 19,335 + 0,277 X_1 + 0,266 X_2$$

Dimana:

a = 19,335 dapat diartikan jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi.

$b_1 = 0,277$ dapat diartikan jika nilai gaya kepemimpinan dinaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,277 satuan.

$b_2 = 0,266$ dapat diartikan jika nilai motivasi kerja dinaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,266 satuan

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di DPKAD menunjukkan hubungan kuat ($r = 0,410$) dan berpola positif artinya semakin bertambah bagus gaya kepemimpinan seorang pegawai semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan. Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai ($p = 0,003$).

Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di DPKAD menunjukkan hubungan kuat ($r = 0,310$) dan berpola positif artinya semakin bertambah bagus motivasi seorang pegawai dalam bekerja semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan. Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai ($p = 0,023$).

Jadi penulis menyimpulkan dari hasil regresi berganda di atas menunjukan bahwa variabel bebas yakni variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi.

B. Hasil Uji T (Pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel persial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai signifikansinya $0,03 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, Dari hasil analisa

tersebut dapat dilihat t hitung $3,185 > t$ tabel $2,014$. sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikansinya $0,023 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari hasil analisa tersebut dapat dilihat t hitung $2,352 > t$ tabel $2,014$. Jadi dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Analisa

Setelah dilakukan penelitian oleh penulis kepada responden, dan juga telah dilakukan analisa deskriptif dan analisa regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka hasil sebagai berikut :

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa tingkat pencapaian jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan berada pada kategori baik, ini menunjukan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan dengan cara mengarahkan, dan pengambilan keputusan dalam bekerja sudah mendekati sesuai harapan pegawai. Dari hasil regresi linear berganda diperoleh hasilnya $b_1 = 0,227$ yang menunjukan pengaruh yang sejajar antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat sedangkan pada uji t gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena t hitung $3,185 > t$ tabel $2,014$.

Hasil yang signifikan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh James *et. al.* (1996) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Berdasarkan pengujian statistic dengan metode uji F dimana tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil yaitu sebesar 0,000 dari standar signifikansi yaitu 0,05 atau 5% dan perbandingan antara F-hitung dan F-tabel dimana F-hitung sebesar 12,761 lebih besar dari F-tabel

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa tingkat pencapaian jawaban responden mengenai motivasi kerja berada pada kategori cukup baik, Dari hasil regresi linear berganda diperoleh hasilnya $b_2 = 0,266$ yang menunjukkan pengaruh sejajar antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. sedangkan pada uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena t hitung $2,341 < t$ tabel $2,014$.

Kecendrungan ini mendukung teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu Motivasi. jika seseorang itu termotivasi maka dia akan berusaha keras. Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai insiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan.

Implikasi Temuan

Dari penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bukittinggi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan, dengan adanya seorang pemimpin yang selalu ikut dalam berpartisipasi terutama demi kemajuan karyawan dimana selalu memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan karirnya.

Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi sarana dan prasarana yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sehingga semangat kinerja karyawan semakin meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa temuan bahwa ternyata variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada variabel motivasi kerja yang mempunyai pengaruh yang cukup kuat dengan kinerja pegawai, pada analisis ini juga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut kepada pimpinan dan karyawan Dinas Pengelolaan keuangan dan Asset daerah Kota Bukittinggi :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan yang efektif cenderung mempunyai kelebihan dibidang kecerdasan, kelancaran berbahasa, rasa percaya diri dan dorongan berprestasi. Dan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bukittinggi peran seorang pimpinan sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai, maka pimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Bukittinggi harus lebih baik dalam pemberian arahan, motivasi, memfasilitasi agar kinerja pegawai pada DPKAD lebih meningkat dari sebelumnya.

2. Perlunya upaya dalam meningkatkan motivasi kerja serta kinerja pegawai DPKAD Kota Bukittinggi dengan menggunakan konsep dan teori baru untuk memperkuat teori yang sudah ada. Dan perlunya dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar dimasa yang akan datang tercapai kinerja yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1987). *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Benarupa Aksara. Jakarta
- Ghazali, Imam. (2005). *Analisis Motivasi Multivariate Dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Hill, Tosi and Carol. (1997). *Organisasi Theory and Management. A Macro Aproach*, Willey and Sons Inc: New York
- Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*.
- Sutrisno Hadi. 1993. *Metodelogi Research* . Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia.
- Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006)
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*
- Maslow, A. (1994). *Motivasi dan kepribadian, Terjemahan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Rabbin S.P (2002). *Perilaku Organisasi* Edisi Kesebelas, Bahasa Indonesia, Kelompok Gramedia. Jakarta : Indeks
- Winardi (2001) *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta : Kencana
- Hill dan Carroll (1997), *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Bumi Karsa
- Pusat Bahasa Depertemen Pendidikan Nasional. (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia: Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. (1996).
- Arikunto, Suharsimi, (2005) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta

Vol. XVII, No. 1, Maret 2015

Manajemen. PT Prenhallindo. Jakarta.

Yuwalliatin, Sitty. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang.

Masrukhin dan Waridin 2004.

Skripsi : Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal.

Skripsi : Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”

Skripsi : Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”

Skripsi : Yesica Febrianty (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Bukittinggi”

Sugiyono (2009). *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta: Jakarta

Bateman dan Timpe (2001). *Kepemimpinan*. Jakarta ; L Gramedia