

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KOTA SUNGAI PENUH**

Sudirman

STIE Sakti Alam Kerinci

e-mail : sudirman65stie@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) Whether there is influence of leadership and motivation on the performance of employees in the Department of Commerce and Industry of Sungai Penuh City. 2) How much influence of leadership and motivation on the performance of employees in the Department of Commerce and Industry of Sungai Penuh City.) 3) How the influence of leadership on employee performance in the Department of Commerce and Industry of Sungai Penuh City.4) How the influence of motivation on employee performance in Department of Commerce and Industry of Sungai Penuh City. The population in this study is the total employee in the Department of Commerce and Industry of Sungai Penuh City which amounted to 40 people. in this case does not include the head of departmen, honorary and others. Technique of sampling using technique of saturated samples (full sampling) so that sample in this research is all employee amounting to 40 people. The data analysis tool uses multiple linear regression analysis at alpha level of 0.05. Based on the results of the study showed that: Simultaneously leadership and motivation have positive and significant effect on performance with test value $f_{20,867} > 3,251$ and significant level equal to $0,000 < 0,05$. The amount of influence of leadership and motivation on the performance of employees In the Department of Commerce and Industry of Sungai Penuh is 52.7%. Leadership has a positive and significant impact on performance, this is evidenced by the value of t test of $2.414 > 2.026$) and a significant value of $0.015 < 0.05$. Motivation has a positive and significant effect on performance, it is proved by t test value of $2.233 > 2.026$ and significant value of $0.027 < 0.05$. %. Given each variable has a positive and significant effect on performance it is advisable to improve the quality of leadership and motivation for increased performance of employee.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh. 2) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.) 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.4) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 40 orang, dalam hal ini tidak termasuk kepala dinas, tenaga honorer dan lain-lain. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda pada taraf alpha 0,05. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai uji $f_{20,867} > 3,251$ dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sungai Penuh adalah 52,7%. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai uji t sebesar $2,414 > 2,026$) dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai uji t $2,233 > 2,026$ dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$. %. Mengingat masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi untuk peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi di perlukan pegawai yang berkualitas dan mampu memberikan kinerja yang baik dan memuaskan bagi dirinya maupun organisasi. Untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas di perlukan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Untuk itu, organisasi dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena untuk mencapai tujuan organisasi itusendiri ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusianya yang mana dalam hal ini pegawai sebagai alat penggerak yang menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai sebuah kinerja, seorang pegawai harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesanggupan dan waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang di inginkan.

Evaluasi kinerja pegawai di atur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 20 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang berbunyi : “Untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan melalui penilaian prestasi kerja”. Untuk memberikan landasan hukum bagi manajemen pengembangan sumber daya aparatur negara tersebut diperlukan perubahan terhadap Undang-undang No 8/ 1974 dan Undang-undang No 43/ 1999 tentang Pokok- pokok Kepegawaian yang telah digantikan pada 15 Januari 2014 dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Terkait dengan penilaian kinerja, dalam pasal 75 UU ASN disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari PNS itu sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Faktor yang sangat menentukan penilaian baik buruknya kinerja pegawai adalah melalui seorang pemimpin. Dimana berdasarkan kepemimpinan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawainya dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya salah satunya dengan memberi dorongan motivasi kepada pegawainya agar para pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukannya motivasi secara optimal. Dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinanlah yang

memberdayakan semua sumber-sumber yang ada di dalam organisasi, terutama sumber daya manusianya melalui motivasi.

Secara khusus Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh terdapat fenomena yang terjadi yaitu kurangnya pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas, pempinan kurang tegas dalam menerapkan aturan dan menindak pegawai yang kurang disiplin, serta pimpinan kurang bisa menggerakkan pegawai atas dasar kesadaran pegawai itu sendiri. selain fenomena kepemimpinan terdapat juga fenomena motivasi yaitu kengengan dan kemalasan di kalangan pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan, masih kurangnya kesadaran akan perhatian pegawai terhadap jam kerja, masih banyak ditemui para pegawai yang lalai dalam berbuat dan bertindak dalam melakukan pekerjaannya, pada saat bekerja kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kurang memiliki sikap percaya diri, sangat bergantung terhadap rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Fenomena- fenomena tersebut muncul biasanya sebagai akibat dari kurangnya dorongan motivasi kerja untuk melaksanakan tugas yang diberikan, hal ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam mengatasi permasalahan tersebut ialah dengan cara pemimpin memotivasi diri agar dapat memberikan arahan yang baik kepada pegawai dan memberikan dorongan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mencapai kinerja sesuai yang diinginkan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2003:105) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Sedangkan pengertian kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikannya.

Kinerja pegawai merupakan terjemahan dari kata *performance (job performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berartin menampilkan atau melaksanakan. Wibowo (2007:7) mengatakan bahwa pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam perilaku, kecerdasan dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Menurut Robbins (2006: 121), adalah sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi
2. Kepemimpinan
3. Kualitas Pekerjaan
4. Kemampuan Kerja
5. Inisiatif
6. Motivasi
7. Daya Tahan/ Keandalan
8. Kuantitas Pekerjaan
9. Disiplin Kerja

Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2005: 68) terdapat beberapa hal yang perlu di ketahui yang dapat di gunakan sebagai indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Prestasi Kerja
2. Kejujuran
3. Disiplin
4. Kerja Sama

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut wahjosumidjo (1999: 79) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, kekeluargaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.

Kepemimpinan menurut Blanchard dalam Wahjosumidjo (1987: 25-26) mengemukakan bahwa *“that leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in effort toward goal achievement in a given situation.”* Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Menurut teori Henarthgoda (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja yang di hasilkan juga ikut meningkat. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat, hal ini terlihat dari kepemimpinan yang tidak mendukung cenderung mempunyai kinerja yang rendah. Sedangkan pegawai Jika antara pemimpin dan pegawai terjalin hubungan kerja yang baik maka akan memudahkan untuk mengarahkan mereka melaksanakan pekerjaan secara efektif sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika antara pemimpin dan pegawai terjalin hubungan kerja yang tidak baik maka akan menyulitkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena tidak ada pengarahan dari pemimpin sehingga akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil
2. Memberi Sugesti
3. Mendukung Tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan Rasa Aman
6. Sebagai Wakil Organisasi
7. Sumber Inspirasi
8. Bersikap Menghargai

Motivasi

Menurut Malayu P. Hasibuan (2012: 143), motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong,

dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008:108).

Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2000:20) mendefinisikan “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta,2002). Mangkunegara (2001). William J. Stanton dalam Mangkunegara (2001) mendefinisikan motivasi “Suatu motif adalah kebutuhan yang diistimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Teori yang dikemukakan oleh Waxley dan Yulk (1992) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karena motivasi akan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, dalam artian bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari semakin optimal motivasi yang diberikan pimpinan maka semakin optimal kinerja pegawai dalam bekerja, sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja pegawai pun rendah. Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih semangat dan bergairah dalam bekerja. Apabila semangat dan gairah kerja seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi kerja yang tinggi. Jadi kedua komponen tersebut saling mendukung dan terkait untuk mencapai tujuan yaitu kinerja pegawai yang efektif dan optimal dalam bekerja. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap penampilan seseorang (performance) sebagai sikap yang positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya.

Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai Menurut Hasibuan (2008:123), yaitu :

1. Kebutuhan Fisik
ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan Sosial
ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan Penghargaan
ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan/pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan Perwujudan Diri
ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif,

dimana penelitian ini mengukur pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas perdagangan dan perindustrian kota sungai penuh.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh sebanyak 40 orang. dalam hal ini tidak termasuk kepala dinas, honorer dan lain- lain. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh di luar kepala dinas yang berjumlah 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang di hunikan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Menurut Sugiono (2011 : 121) Uji Validasi adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauhmana validitas data yang didapat dari penyebaran kuesioner. Teknik uji yang di gunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 20.00 untuk $n=30$, $\alpha 0,05$ sehingga $r_{tabel} = 0.361$ dengan kriteria:

- a. Jika $r_{hit} > r_{tabel}$: instrumen dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hit} < r_{tabel}$: instrumen dikatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat di percaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama di peroleh hasil yang relatif sama di peroleh hasil yang relatif sama (Syarifuddin Azwar, 2000: 3). Dalam penelitian ini, uji realibilitas di lakukan dengan menggunakan teknik formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS versi 20 *for windows*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan untuk analisa regresi berganda Sugiono (2005: 176) adalah:

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

Keterangan:

Y= Kinerja

a= Konstanta

b₁= Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₁)

b₂= Koefisien regresi variabel motivasi (X₂)

X₁= Kepemimpinan

X₂= Motivasi

e = eror

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah uji yang di gunakan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variasi pengaruh terhadap variabel dependen yang

dinyatakan dalam persentase. Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Uji F (Secara Simultan)

Untuk mengetahui signifikan korelasi ganda dicari dulu F hitung kemudian di bandingkan dengan F tabel, Kaidah pengujian signifikansi :

1. Jika F hitung > F tabel : Maka H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.
2. Jika F hitung < F tabel : Maka H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.

Uji T (Secara Parsial)

Uji t adalah uji statistik yang merupakan uji koefisien parsial yang di gunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap dependen, di mana salah satu variabel independen tetap/dikendalikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan valid, dari 68 item pernyataan terdapat 58 item pernyataan yang valid atau layak. Dimana dari indikator kinerja dengan jumlah item pernyataan 16 terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid sehingga tersisa 14 item pernyataan yang valid atau layak. Indikator kepemimpinan dengan jumlah item pernyataan 32 terdapat 5 item pernyataan yang tidak valid sehingga tersisa 27 item pernyataan yang dikatakan valid atau layak. Dan motivasi dengan jumlah item pernyataan 20 terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid sehingga tersisa 17 item pernyataan yang dikatakan valid atau layak.

Uji Reliabilitas

Dari hasil pengolahan data uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut Reliabel atau handal dan instrumen layak untuk diproses dalam pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda Uji F (Secara Simultan)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Uji F – Statistik
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	428,226	2	214,113	20,867	,000 ^b
Residual	379,674	37	10,261		
Total	807,900	39			

a. Dependent Variable: KN

b. Predictors: (Constant), MV, KP

Sumber : Lampiran SPSS Versi 20 (Data diolah)

Dari tabel diatas terlihat bahwa f hitung > f tabel (20,867 > 3,251) atau sig < α (0,000 < 0,05). Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) Pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. Artinya apabila kepemimpinan dan motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,519	3,597

a. Predictors: (Constant), MV, KP

Sumber : Lampiran SPSS Versi 20 (Data diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat R Square (r²) = 0, 527 dengan demikian maka koefisien determinasi atau KD = 0,527 x 100% = 52,7%), artinya besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji T (Secara Parsial)

Untuk mendapatkan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel kepemimpinan dan motivasi terpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh, maka dilakukan pengujian t – statistik. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji t seperti terlihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 3
Uji T-Statistik
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,385	21,309		3,209	,000
	KPTOT	,490	,203	,289	2,414	,015
	MVTOT	,556	,249	,254	2,23	,027

a. Dependent Variable: KN

Sumber : Lampiran SPSS Versi 20 (Data diolah)

a. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.

Dari tabel Diatas terlihat bahwa t hitung = 2,414 sementara t tabel dengan df = (n – k) = 40 – 3 di peroleh t tabel = 2, 026. Sehingga t hitung > t tabel (2, 414 > 2,026) atau sig < □ (0,015 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja (Y). artinya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Henarthgoda (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja yang di hasilkan juga ikut meningkat. Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh.

Variabel motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y) hal ini dapat dilihat dari t hitung > t tabel (2,233 > 2,026) atau sig < □ (0,027 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Waxley dan Yulk (1992) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi akan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, dalam artian bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Erik Martinus dan Budiyanto yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja melalui regresi linier berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (20,867 > 3,251) dengan tingkat Sig < □ (0,000 < 0,05).
2. Besarnya pengaruh kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh adalah 52,7%. Sedangkan sisanya sebesar 47,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja (Y) pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.414 > 2.026) dan nilai sig < □ (0.015 < 0.05).
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh. hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.233 > 2.026) dan sig < □ (0.027 < 0.05).

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat pengaruh dominan kedua variabel independen terhadap variabel dependen, dilihat dari jumlah item

pernyataan pada kuesioner. maka untuk meningkatkan kinerja pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Sungai Penuh penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepemimpinan dengan cara :
 - a. Pimpinan hendaknya memiliki sifat yang adil dalam membebaskan tugas sesuai kemampuan, memberikan sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran dan memberikan informasi yang adil kepada seluruh pegawai.
 - b. Pimpinan hendaknya menciptakan keharmonisan di antara pegawai, menyediakan fasilitas kerja, meningkatkan keamanan serta memberikan tunjangan kepada pegawai.
 - c. Pimpinan hendaknya meningkatkan inisiatif untuk memberikan ide atau masukan kepada pegawai, menjalankan wewenang sesuai prosedur, dan memberikan bimbingan kerja secara baik dan benar.
2. Meningkatkan motivasi dengan cara:
 - a. pimpinan harus memberikan gaji secara adil kepada pegawai sesuai kinerja dan sistem penggajian yang berlaku, serta memberikan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi.
 - b. Pimpinan harus berupaya meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan pegawai, meningkatkan keharmonisan antara pegawai dengan pegawai, dan menyediakan wadah organisasi bagi pegawai.
 - c. Pimpinan hendaknya selalu memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi kerjanya seperti dengan memberikan promosi jabatan dan memberikan pujian atas tugas yang di jalankan secara baik sehingga pegawai akan senang dan merasa di hargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Berendoom dan Stainer. 2002. Dalam Jurnal Ari and Agus. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul*. Dalam Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, 126
- No. 2.
- Ghozali, Imam 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2003. Dalam Jurnal Yuseila. 2016. *Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah*. journal Ilmu Pemerintahan, Volume 4, Nomor 4 : 1547-1558.2)
- Kartono, Kartini. 2003. Dalam Jurnal Sunarti, et al. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1.
- Mangkunegara, A.P. 2000. Dalam Jurnal Mohammad, D.D. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri*. Jurnal Analisis Ekonomi Utama Volume XI, Nomor 1, ISSN 1978-1474
- Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow, Abraham. 2008. Dalam Jurnal Nafiqoh. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini*. Jurnal Vol.3 | No.1 | Tunas Siliwangi Halaman 57 – 75. Dalam Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suranata. 2002. Dalam Jurnal Ari and Agus. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul*. Dalam Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, 126 No. 2.
- Terry, G.R. 2010. Dalam Jurnal Sunarti, et al. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1.
- Veithzal, Rivai. 2006. Dalam Jurnal Zaitinnor. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 2, Hal 247-266.
- Wahjosumidjo. 1987. Dalam Jurnal Nafiqoh. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini*. Jurnal Vol.3 | No.1 | Tunas Siliwangi Halaman 57 – 75.
- Wahjosumidjo. 1991. Dalam Jurnal Gede and Made. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*. E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 7072-7099.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* (Edisi Keempat). Jakarta: Raja Grafindo Persada.