

## **Iollii9ni8huuk;a PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI INFORMASI KEPRI**

**Jazuli<sup>1)</sup>, Ferry Muliadi Manalu<sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen, STIE Nagoya Indonesia

jazulisanoto01@gmail.com<sup>1)</sup>

Ferry Muliadi Manalu Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

Ferry\_manalu@rocketmail.com<sup>2)</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai Komisi Informasi Kepri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat positif terhadap kinerja pegawai komisi informasi Kepri, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 51,2 % dengan nilai signifikan 0,002 (0, 2 % ), sedangkan untuk nilai t hitung pelatihan mempunyai pengaruh dengan tingkat ke dua dengan nilai 43,7 % dengan nilai signifikan 0,020 ( 2 % ), sedangkan untuk Motivasi memiliki nilai t hitung 42,1 % dengan nilai signifikan 0,75 ( 7,5 % ), selanjutnya secara simultan kepemimpinan dan pelatihan serta motivasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja pegawai komisi Informasi Kepri, hal ini ditunjukkan nilai F hitung sebesar 63,933 > nilai F table 2.90, Artinya dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci** *Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai*

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of leadership, motivation and job training on employee performance information of the Riau Islands Information Commission. The results showed that leadership partially had a very positive influence on the performance of the Riau Islands information commission employee, this was indicated by the t-count value of 51.2% with a significant value of 0.002 (0, 2%), whereas for the t-count value the training had a re with the second level with a value of 43.7% with a significant value of 0.020 (2%), while for Motivation has a t value of 42.1% with a significant value of 0.75 (7.5%), followed simultaneously by leadership and training and motivation has a very significant effect on the performance of the Riau Islands Information Commission employee, this is indicated by the calculated F value of 63.933 > the value of F table 2.90, meaning that it can be concluded that the three independent variables of leadership, work motivation and training together have a significant effect on performance*

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Job Training, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kualitas SDM yang dimiliki organisasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan, oleh karena itu pimpinan organisasi perlu untuk lebih memperhatikan peningkatan kualitas SDM-nya agar kinerja yang diharapkan tercapai sesuai dengan sasaran dalam batas waktu yang ditentukan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hal terpenting yang dituntut organisasi dari pegawainya adalah prestasi kerja (kinerja) mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan, karena kinerja membawa dampak bagi pegawai bersangkutan maupun organisasi. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi, menurunkan tingkat keluar-masuknya pegawai (*turn over*), serta memantapkan manajemen organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, tingginya masalah keluar-masuknya pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak kepada penurunan pendapatan organisasi. Bagi pegawai yang tingkat kinerjanya tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti mendapatkan peningkatan upah atau gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Dan jika tingkat kinerjanya rendah hal ini menunjukkan

bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya sulit untuk dipromosikan kejenjang pekerjaan yang lebih tinggi, dan pada akhirnya dapat menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Kinerja (*performace*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : a) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi; faktor psikologis seperti persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi; c) faktor organisasi seperti; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Pimpinan Komisi Informasi ( KI ) Provinsi Kepri dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas sumber daya pegawai sudah melaksanakan program pelatihan diantaranya Pelatihan Mediator bagi Komisioner yang Belum memiliki Sertifikat sebagai Mediator dan Pelatihan Kepanitraan bagi Panitra atau panitra pengganti yang belum memiliki Sertifikat Kepanitraan. Harapan dari terlaksananya program tersebut adalah untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan teknis operasional pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi atas beban tugas yang diembankan kepadanya, sesuai UU no 14 Tahun 2008 pasal 26 ayat 1 huruf a. berbunyi : menerima, memeriksa, dan memutus permohonan penyelesaian Sengketa Informasi Publik melalui Mediasi dan/atau Ajudikasi nonlitigasi yang diajukan oleh setiap Pemohon Informasi public berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam undang – Undang ini;

Dalam usaha meraih kinerja yang baik, tidak cukup hanya dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan, tetapi perlu juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kepada pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain supaya mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan, dan bukan hanya jabatan semata yang memberi kualifikasi kepada seorang supaya memimpin bahkan lebih dari itu, bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi pendapat, sikap, dan tingkah laku orang lain.

Dibawah ini ada beberapa definisi atau pengertian tentang kepemimpinan yang dikemukakan para ahli manajemen, yakni sebagai berikut :

Kepemimpinan menurut irham fahmi( 2013 : 15 ) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Seorang pemimpin harus memiliki keberanian ( Leadership revolution ) yang berupa : 1. Berani untuk senantiasa amanah,. 2. Berani untuk sentiasa jujur,.3. berani untuk senantiasa jaga kepercayaan,.4. berani senantiasa lakukan inovatif / kreatif, 5. Berani untuk sentiasa berusaha memberi solusi, 6. Berani untuk sentiasa tekun/sabar, 7. Berani untuk senantiasa bekerja keras.

Ki hajar dewantoro adalah pelopor pendidikan di Indonesia, yang mendirikan Perguruan Taman Siswa di tahun 1922, konsep kepemimpinannya sesuai dengan spiritual yang diperlukan untuk kondisi Indonesia saat ini, yaitu :

1. Ing Ngarso sung Tulodho artinya, di depan sebagai teladan. Pemimpin sebagai desainer mampu menjadi teladan dalam membawa organisasi untuk mencapai visinya.
2. Ing Madyo Mangun Karso artinya, ditengah menggerakkan. Pemimpin mampu membangun dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Tut Wuri Handayani artinya, di belakang memberikan dorongan. Pemimpin sejati dapat melayani dan mengasuh serta tetap mengarah agar sesuai tujuan. Mengarahkan tujuan individu agar sama dengan tujuan organisasi, agar orang – orang dalam organisasi bekerja sesuai dengan arah dan strategi yang ditetapkan.

### b. Pengertian motivasi.

Pemuasan kebutuhan manusia dewasa ini tidak mungkin lagi dilakukan tanpa melalui interaksi dengan lingkungannya, sehingga dengan demikian untuk memenuhi kebutuhan mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Tenaga yang mendorong individu melakukan kegiatan di dalam usaha memenuhi kebutuhan hidup lazim disebut dengan istilah motivasi.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Memperhatikan uraian di atas terdapat tiga kata kunci dengan motivasi, yaitu intensitas, arah,

berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha, dan ini adalah unsur yang mendapat perhatian yang paling besar dari pimpinan jika dikaitkan dengan urusan motivasi. Walaupun demikian intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi.

Menurut Sutan G. Pamungkas ( 2012 : 131 ) Motif atau motivasi berasal dari bahasa latin “ morove “ yang artinya dorongan dari dalam untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi lepas dari kebutuhan atau “ needs “ terhadap objek di luar dari seorang tersebut. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Karena itu motivasi adalah suatu alasan ( reasoning ) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, adalah perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan, dan hal ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (*instrinsik*).

Konsep hygiene ini disebut pula teori dua faktor, pertama adalah faktor motivator terhadap keberhasilan pelaksanaan (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggungjawab yang dipercaya (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*), sedangkan faktor kedua adalah faktor hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai (demotivasi), terdiri atas

administrasi dan kebijakan perusahaan (*company policy and administration*), kualitas supervise (*quality of supervision*), hubungan antar individu (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), dan gaji (*wage*).

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus dilaksanakan sedemikian rupa agar kedua faktor (faktor pemeliharaan motivasi) itu dapat terpenuhi, karena makin terpenuhi kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan makin mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik.

### c. Pengertian pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses belajar yang mencakup penguasaan keahlian, konsep, hukum – hukum, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Pelatihan dimaksud dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilan serta merubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdayaguna, prestasinya semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi) Sedarmayanti ( 2008: 163). Kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah

melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai, yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dapat ditingkatkan, sehingga tidak ada lagi kesenjangan atau minimal menjadi berkurang.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan pegawai, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan pegawai. Dalam proses pengembangan diupayakan agar pegawai dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan yang dikehendaki organisasi dapat tercapai.

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan intelegensi yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri. Pengaruh dari peningkatan kualitas pegawai akan membuat pegawai menguasai tugas atau pekerjaannya dan akan dapat meningkatkan kinerjanya secara individu ataupun bersama kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **d. Konsep Penilaian Kinerja**

Menurut Grives (2003), ada enam metode penilaian kinerja pegawai:

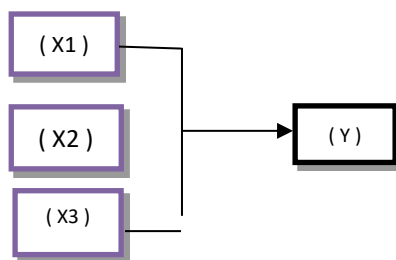
- *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai,

yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

- *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.
- Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
- Metode peninjauan lapangan (*field review method*). Metode penilaian dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan dua cara, cara pertama dapat dilakukan bersama dengan kegiatan supervisi. Sedangkan dengan cara kedua secara sengaja dan terencana para penilai mendatangi tempat kerja para pegawai untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan.

- Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus *reliable* dan valid. Metode evaluasi kelompok ada tiga: *ranking*, *grading*, *point allocation method*.
- *Method ranking*, penilai membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

### Kerangka Konseptual Penelitian



#### Keterangan

- X1 : Kepemimpinan  
 X2 : Motivasi  
 X3 : Pelatihan Kerja  
 Y : Kinerja Pegawai

### Definisi operasional penelitian

- a. Kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggungjawab yang dibebankan kepada pegawai.
- b. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain beraktivitas untuk mencapai hasil

sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan, dan merupakan upaya penggunaan pengaruh yang bukan paksaan dalam memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi sehingga terjadi proses interaksi antara pimpinan dan bawahan.

- c. Motivasi adalah merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan pegawai yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan.
- d. Pelatihan adalah suatu proses yang berusaha untuk memberikan informasi, keahlian dan suatu pengetahuan sasaran organisasi kepada pegawai.

### Hipotesa Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang memerlukan pembuktian secara ilmiah. maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Apakah kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Diantara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Komisi Informasi Provinsi Kepri.

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Objek/ Subjek Penelitian**

Objek Penelitian dalam penelitian adalah Kepemimpinan ( X1 ), Motivasi ( X2 ), Pelatihan Kerja ( X3 ), Kinerja Pegawai ( Y ). Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden di Kantor Komisi Informasi Provinsi Kepulauan Riau. Beralamat kantor di jalan Jendral Ahmad Yani No.62 Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau

### **b. Populasi dan Sample**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2004). Populasi penelitian ini adalah pegawai Komisi Informasi Provinsi Kepri dengan jumlah populasi sebanyak 35 responden.

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subyek) dari unit populasi (Menurut Kuncoro; 2004). dalam penelitian, seorang peneliti seringkali menggunakan sampel dengan beberapa pertimbangan. Inilah yang disebut dengan sampling, yaitu proses memilih sejumlah elemen dari populasi yang mencukupi untuk mempelajari sampel dan memahami karakteristik elemen populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus bisa mewakili dari populasi tersebut dengan menggunakan metode *probability sampling*.

Sampel probabilitas adalah pemilihan sample dari suatu populasi dengan menggunakan kaidah-kaidah probabilitas (Sugiarto, 2006). Dalam *probability sampling*, pemilihan sample tidak dilakukan secara subyektif, dalam arti sample yang terpilih tidak didasarkan pada keinginan peneliti, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai *sample*.

## **MOTODE ANALISIS DATA**

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Regresi linear berganda mempunyai ciri sebagai berikut : Persamaan fungsinya dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan matematis, sebaran datanya berdistribusi normal, bilangan datanya rasional, nilai parameternya ditentukan oleh  $\alpha$ , dan  $\alpha$  yang dapat diukur dengan uji statistik melalui komputer, dalam permasalahannya lebih dari satu variabel, variabel independennya tidak saling berhubungan, variabel dependennya cukup jelas.

Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap tidak bebas, baik secara parsial maupun secara bersama-sama didukung oleh uji asumsi klasik.

### **a. Uji asumsi klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda, maka sebelum dilakukan pengujian hipotesis diadakan terlebih dahulu pengujian persyaratan.

### **b. Uji normalitas.**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan pelatihan (X3) serta data variabel kinerja (Y). Pengamatan data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul di tengah. Demikian juga nilai rata-rata, modus dan median relatif dekat.

### **c. Uji multikolinearitas.**

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Dengan variabel bebas kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pelatihan (X3) dengan variabel terikat kinerja (Y), dengan logika bahwa model tersebut untuk mencari pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Dimana tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara kepemimpinan dengan motivasi, kepemimpinan dengan pelatihan pegawai atau antara motivasi dengan pelatihan. Alat statistik yang dapat dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor (VIF)*, korelasi pearson antara variabel-variabel bebas,

atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI). Beberapa alternatif cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1). Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.
- 2). Menambah jumlah observasi.
- 3). Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akar kuadrat atau bentuk first difference delta.

### **d. Uji heteroskedastisitas.**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas terjadi jika varians dari setiap residual variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

### **e. Uji hipotesis**

Setelah data diolah dan dianalisis secara kuantitatif dilakukan analisis kualitatif untuk memberikan penjelasan atau makna dari hasil analisis kuantitatif.

Adapun formula dari model Regresi Linear Berganda tersebut adalah :

$$Y_i = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :  $Y_i$  = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi parsial



E = Variabel eror (pengganggu)

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Pelatihan

Selanjutnya setelah analisis data di atas sudah dilakukan, maka dengan mengacu kepada model regresi berganda langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

#### **f. Uji simultan (uji-F).**

Uji F ini menunjukkan hasil apakah semua variabel bebas kepemimpinan (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho :  $b_1, b_2, b_3 = 0$  jika secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat. Ha :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$  jika secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

#### **g. Interpretasi R<sup>2</sup>.**

Interpretasi terhadap koefisien regresi dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dari model regresi berganda adalah perlu. Dalam uji statistik masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Langkah selanjutnya mencari koefisien Regresi untuk masing-masing variabel bebas, yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang

mempunyai sumbangan terbesar (dominan) terhadap variabel terikat bebas.

Koefisien determinan dilakukan mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi ini dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Jika R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat, dan jika R<sup>2</sup> semakin kecil mendekati 0 ( nol) maka hubungan variabel bebas semakin lemah.

#### **h. Uji parsial (Uji-t).**

Untuk membuktikan hipotesis kedua menggunakan koefisien korelasi parsial (uji-t), dan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t, untuk membandingkan nilai P dengan nilai  $\alpha$  pada taraf nyata 95% dan  $\alpha = 0,05$ .

Kriteria pengujian

Ho : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat;

Ha : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

## **PEMBAHASAN**

### **a. Hasil Analisis Regresi**

Dengan regresi linier berganda diperoleh model yang memprediksi kinerja pegawai dengan variabel bebas kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pelatihan (X3), dapat dilihat hasilnya seperti tertuang dalam Tabel dibawah ini.

Nilai koefisien regresi Coefficients(a)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.287	2.145		3.398	.002
KepemimpinanX1	.512	.154	.363	3.324	.002
MotivasiX2	.421	.228	.296	1.845	.075
PelatihanX3	.437	.178	.343	2.455	.020

a. Dependent Variable:  
KinerjaY

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Angka ini juga menunjukan bahwa ada factor lain di luar ketiga factor yang dimasukkan dalam model analisis yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang ditampilkan dalam Tabel 5.11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  

$$Y = 7,287 + 0,512 X1 + 0,421 X2 + 0,437 X3$$

Dari persamaan di atas dapat dilihat secara berurutan dan variable yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan yang lebih tinggi sampai dengan yang mempunyai pengaruh lebih rendah yaitu Variable Kepemimpinan ( X1 ) sebesar 0,512, Pelatihan ( X3 ) sebesar 0,437 , Motivasi ( X2 ) sebesar 0,421. Dengan demikian Variable bebas yaitu Faktor Kepemimpinan, Faktor Motivasi dan faktor pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari ketiga variable tersebut terlihat bahwa variable Kepemimpinan mempunyai

pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,512. Adanya pengaruh dominan yang signifikan dan positif tersebut menunjukkan apresiasi dan harapan pegawai Komisi Informasi Provinsi Kepulauan Riau terhadap Kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

### 1. Uji Simultan ( uji – F )

Uji ini menunjukkan hasil apakah semua variable bebas Kepemimpinan ( X1 ), Motivasi ( X2 ), Pelatihan ( X3 ) mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variable terikat kinerja pegawai ( Y )

Uji hipotesis nyata tidaknya model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama benar-benar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan uji F hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  (Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja) jika ada faktor lain

$H_1 : \text{Salah satu } \beta \neq 0$  (Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja).

Kriteria Penolakan:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{\alpha, 3, n-k-1}$ .

Atau dengan kata lain :

Pengujian secara simultan akan melihat pengaruh antara semua variable bebas ( Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan ) dapat dilihat dengan  $F_{hitung}$  nya. Hipotesis Nol diterima apabila  $F_{hitung} < F_{table}$  dan Hipotesis Nol di tolak apabila  $F_{hitung} > F_{table}$  pada selang kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan (  $\alpha = 0,05$  ) Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada table berikut ini :

Pengaruh variable Bebas terhadap variable terikat secara simultan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.631	3	284.544	63.933	.000 <sup>a</sup>
	Residual	137.969	31	4.451		
	Total	991.600	34			

a. Predictors: (Constant), PelatihanX3, KepemimpinanX1, MotivasiX2

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Dari Tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 63,933. Dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 95 %, maka dari Tabel distribusi F didapat nilai F tabel untuk F 0.05 N1 = 3 dan N2 = 32 adalah 2,90. Sehingga Karena  $63.933 > 2,90$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang efektif harus memperhatikan faktor - faktor situasional yang terdapat dalam organisasi karena faktor - faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi organisasi.

Selanjutnya berdasarkan tabel 5.12 tersebut diatas tertuang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dimana F hitung sebesar 63,933 dengan tingkat signifikansi 0,000(a). tingkat signifikansi ini lebih rendah dari 5% berarti hipotesis pertama penelitian ini diterima yaitu semua variable bebas yaitu faktor kepemimpinan ( X1 ), faktor motivasi ( X2 ) dan faktor pelatihan ( X3 )

secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja ( Y ).

## 2 . Uji parsial (Uji-t).

Untuk membuktikan hipotesis kedua menggunakan koefisien korelasi parsial (uji-t), dan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t, untuk membandingkan nilai P dengan nilai  $\alpha$  pada taraf nyata 95% dan  $\alpha = 0,05$ .

Pengujian koefisien regresi secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja benar-benar dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan.

Pengujian menggunakan uji t dua arah dengan hipotesa sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = 0$  (Koefisien regresi pertama tidak signifikan)  
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$  (Koefisien regresi pertama signifikan)
- $H_0 : \beta_2 = 0$  (Koefisien regresi kedua tidak signifikan)  
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$  (Koefisien regresi kedua signifikan)
- $H_0 : \beta_3 = 0$  (Koefisien regresi ketiga tidak signifikan)  
 $H_1 : \beta_3 \neq 0$  (Koefisien regresi ketiga signifikan)

Secara parsial Motivasi kurang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat seperti tertuang pada Tabel 5.13 dibawah ini dari signifikansi masing-masing variable yaitu 0.075 (7,5%) yang lebih besar dari 5%. Sedangkan Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena memiliki tingkat signifikansi 0,002 (0,02 %) dan 0,020 ( 2 % ) yang lebih kecil dari 5%

Pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara parsial Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	7.287	2.145		3.398	.002
	Kepe m pina nX1	.512	.154	.363	3.324	.002
	Motiv asiX2	.421	.228	.296	1.845	.075
	Pelatih anX3	.437	.178	.343	2.455	.020

a. Dependent Variable:  
KinerjaY

Sumber : Hasil Perhitungan  
SPSS

### 3. Uji determinasi (R<sup>2</sup>)

Interpretasi terhadap koefisien regresi dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dari model regresi berganda adalah perlu. Dalam uji statistik masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Langkah selanjutnya mencari koefisien Regresi untuk masing-masing variable bebas, yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai sumbangan terbesar (dominan) terhadap variabel tidak bebas.

Koefisien determinan dilakukan mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi ini dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Jika R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1( satu) maka hubungan variable bebas terhadap variable tidak bebas semakin kuat, dan jika R<sup>2</sup> semakin kecil mendekati 0 ( nol ) maka hubungan variable bebas semakin lemah. Hasil pengujian

koefisien determinasi adalah seperti tertuang pada Tabel dibawah ini.

### Uji Koefisien Determinasi Model Summary(b)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.847	2.110

a. Predictors: (Constant), PelatihanX3, KepemimpinanX1, MotivasiX2

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS.

Koefisien Determinasi (R-square) sebesar 0,861 menunjukkan model penelitian mampu mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 86,1 %. Dengan demikian variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan pelatihan mampu menggambarkan variabel terikat yaitu kinerja tidak lebih dari 86,1 %. Artinya, pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasi, pelatihan mampu memberikan berkontribusi sebesar 86,1 % terhadap kinerja pegawai Komisi Informasi Provinsi Kepri.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,847 berarti variable bebas (kepemimpinan, motivasi dan pelatihan) dapat menjelaskan variable terikat (kinerja) dalam model persamaan regresi liniernya sebesar 84.70 %. Sisanya sebesar 15.30 % adalah pengaruh dari variabel lain.

### 4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji multikolinieritas.

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-

variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Dengan variabel bebas kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pelatihan (X3) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y), dengan logika bahwa model tersebut untuk mencari pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Dimana tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara kepemimpinan dengan motivasi, kepemimpinan dengan pelatihan atau antara motivasi dengan pelatihan. Alat statistik yang dapat dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor (VIF)*, korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI). Beberapa alternatif cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1). Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.
- 2). Menambah jumlah observasi.
- 3). Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akar kuadrat atau bentuk first difference delta.

#### Faktor Varian Inflasi (VIF) Variabel Penelitian

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	KepemimpinanX1	.376	2.660
	MotivasiX2	.174	5.734
	PelatihanX3	.230	4.340

a. Dependent Variable: KinerjaY

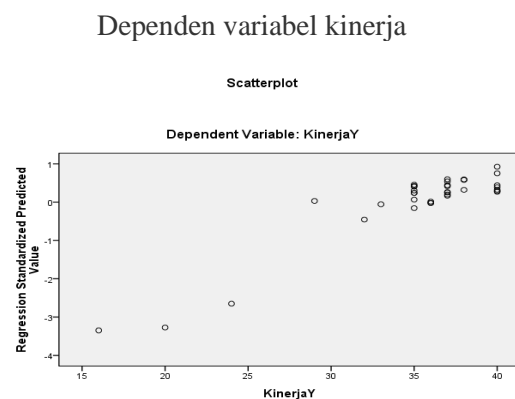
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan table nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah 2,660; 5,734 dan 4,340 dengan toleransi 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa efek multikolinieritas bukan merupakan permasalahan dalam penelitian ini.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas terjadi jika varians dari setiap residual variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Menurut Algifari (2000) heteroskedastisitas berarti bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena *variance* gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Cara yang dilakukan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini bisa dilihat di tabel :



Scatterplot antara SRESID dan ZPRED sebagaimana nampak pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, berarti dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini

**c.Uji Autokorelasi.**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara Kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1).

Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji Durbin Watson(DW test). Adapun hasilnya seperti tertera pada Tabel dibawah ini.

Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.847	2.110	2.174

a. Predictors: (Constant), PelatihanX3, KepemimpinanX1, MotivasiX2

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistic diperoleh nilai d hitung sebesar 2,174. Pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah data 35 dengan jumlah variable bebas sebanyak 3 nilai koefisien Durbin Watson sebagai berikut :

Dl	Du	4 - dl	4 - du
1,22	1,72	2,78	2,28

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS.

Penjelasan selanjutnya jika dibandingkan antara d hitung dengan du dan dl maka hubungan yang tepat berdasarkan ketentuan penolakan hipotesa nol pengujian Durbin Watson menurut Cansen (2005) adalah  $du < d \text{ hitung} < 4-du$  (2,28) sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini terbebas dari gejala Autokorelasi

**c.Uji normalitas.**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas kepemimpinan (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3) serta data variabel kinerja pegawai (Y).Pengamatan data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul di tengah.

Hipotesisnya :

Ho : data berdistribusi Normal

H1 : Data tidak berdistribusi normal

Dasar Pengambil Keputusan

Jika probalitasnya (nilai sig) >0,05 maka Ho tidak di tolak

Jika probalitasnya ( nilai sig ) <0,05 maka Ho di tolak

Hasil uji normalitas seperti tertuang dalam Tabel dibawah ini.

Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01442738
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838
a. Test distribution is Normal.		

*b* Calculated from data.

*Sumber: Hasil Perhitungan SPSS.*

Dengan demikian berdasarkan Tabel uji Normalitas diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki signifikansi sebesar 0,838 % lebih besar 5% sehingga  $H_0$  tidak di tolak, yang berarti data residual berdistribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi syarat normalitas sehingga statistik parametrik dapat digunakan dalam pengolahan data penelitian ini.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan (serempak) kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan pegawai secara relatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan pegawai secara bersama-sama mempunyai gerakan atau dorongan serta peranan dalam meningkatkan kinerja organisasi Komisi Informasi Provinsi Kepulauan Riau. Dimana kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 51,20 %, motivasi kerja memiliki kontribusi 42,10 % ,

dan pelatihan pegawai memiliki kontribusi sebesar 43,70 % terhadap kinerja pegawai.

2. Semua variabel bebas yaitu faktor kepemimpinan, faktor motivasi kerja, dan faktor pelatihan pegawai yang digunakan sebagai faktor penyebab kinerja berpengaruh nyata di Komisi Informasi Provinsi Kepri.
3. Kepemimpinan kerja, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Artinya pengaruh Kepemimpinan kerja memberikan pengaruh signifikan (nyata) terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Secara parsial setiap variabel memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja

### SARAN

Saran yang merupakan pelengkap akhir dalam memberikan masukan bagi pemimpin dan pegawai yang ada di lingkungan Komisi Informasi Provinsi Kepulauan Riau, terutama sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui variabel yang berkontribusi besar terhadap pegawai KIP Kepri adalah Kepemimpinan, untuk itu saran – saran yang dapat penulis berikan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Komisi Informasi Provinsi Kepulauan Riau agar selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pegawai.
2. Pimpinan hendaknya mampu membangun hubungan positif dengan pegawai dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja, memberikan umpan balik kepada pegawai, serta mengakui kinerja dan usaha para pegawai serta mendukung perencanaan dan karir pegawai.

3. Menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan para pegawai
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih subjek penelitian dengan karakteristik yang berbeda, memperhatikan variable – variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Irham Fahmi, ( 2013 ). *Manajemen Kepemimpinan*. Cetakan Kedua Bandung: Penerbit Alfabeta, cv
- Sutan G. Pamungkas ( 2012 ). *Jurus Ampuh menjadi Dahsyat & Fenomenal*. Cetakan pertama. Yogyakarta. Araska.
- Komisi informasi Prov Jatim ( 2015 ). *Himpunan peraturan Perundang undangan keterbukaan informasi public*.
- Andreas Loko. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama Yogyakarta: Amara Books.
- Dwi, R. & Nurri, H. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Heirunissa. (2004). Analisis faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan
- Karimin Jaya *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh KB di Jambi*. Diambil dari situs World Wide Web <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/index.php>
- Robbins Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua Edisi ke-10. Jakarta: PT. Index.
- Samsudin. (2005). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa di Kabupaten Katingan Propinsi Kalimantan Tengah*. Diambil dari situs World Wide Web <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/index.php>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-3. Bandung: Alfabeta.
- Surya Dharma. (2009). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Untung Haryono. (2008). *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Unitex Tbk*. Diambil dari situs World Wide Web <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/index.php>
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba 4.