
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI RIAU

Desi Sulasri & Suhardi

Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

Effective leadership is a vital requirement for the survival and success of the organization. Effective leadership not only affect his subordinates but also he is able to ensure that his subordinates achieve best execution of the work. Thus, in this study aimed to examine the effect of Leadership (X_1), motivation (X_2), job satisfaction (X_3) effect on performance (Y) Employees in the Riau Islands Provincial Transport Department. The number of respondents research counted 128 employees by distributing questionnaires were subsequently analyzed using SPSS for Windows version 21. The statistical t-test results showed that both the leadership variable (X_1), motivation (X_2), and job satisfaction variables (X_3) effect on the performance of employees (Y). F test results stating that all the variables in this study affect the performance of employees. In this study the results of leadership are variables that have the greatest influence on employee performance. And regression estimation results show the predictive capability of all independent variables on employee performance (Y) amounted to 40.3%, while the remaining 59.7% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: *Leadership, Motivation, Job Satisfaction and Performance*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi sebuah organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globaliasi. Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan organisasi itu untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan berjalan

dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Instansi pemerintahan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas atau instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawai.

Demikian juga halnya pada instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat yang pada hakekatnya penyelenggaraan itu diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah itu sendiri. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Dinas Perhubungan (Dishub) Provinsi Riau, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Hal ini disebabkan karena selain permasalahan tersebut diatas, juga dikarenakan pada saat ini Dinas Perhubungan berusaha untuk mensejahterakan masyarakat umum akan perlunya sarana transportasi dalam kehidupan sehari-harinya, dan Dinas Perhubungan merupakan dinas daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata 'to perform' dengan beberapa 'entries' yaitu: (1) *to do or carry out, execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan); (2) *to discharge of fulfill; as vow* (memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar); (3) *to execute or complete an understaking*

(melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab); dan (4) *to do what is expected of a person machine* (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Menurut Keban (2003: 43), menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil '*the degree of accomplishment*' atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Sedangkan menurut Steers (2003: 67) pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara actual dan misi organisasi tercapai. Lalu, menurut Mahsun (2006: 25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Sedangkan pemimpin diartikan sebagai orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada orang lain, agar mereka menunjukkan respons tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 165).

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecapakan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (kesimpulan) atau dengan kata lain sesungguhnya kepemimpinan bersumber dari keunggulan manusia, dari segi kualitas (Arifin, 2012: 2). Kepemimpinan adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu (Benis dalam Arifin, 2012: 3).

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Menurut David B. Guralnik (dalam Moekijat: 2002) : "*motive is an innerdrive, impulse, etc, that causes one to act*". (Motif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu).

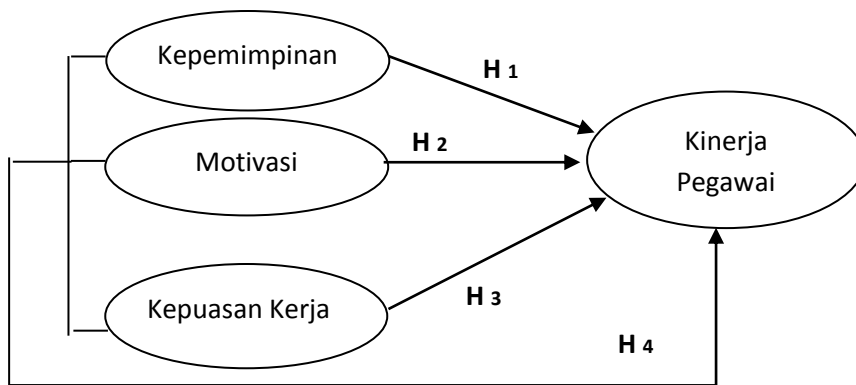
Kepuasan Kerja

Robbins (2003: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut

interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Mangkunegara (2005: 117) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya, jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai akan merasa tidak puas.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2016)

Hipotesis sebagai berikut :

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4: Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE DAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dengan responden. Populasinya adalah pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Riau dengan jumlah sebanyak 188 pegawai. Sampel diambil dengan rumus slovin sebanyak 128 orang responden/pegawai.

Uji Validitas

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikansi terhadap skor total item.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Variabel	Indikator	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	X1_1	0.751	0.1743	Valid
	X1_2	0.765	0.1743	Valid
	X1_3	0.761	0.1743	Valid
	X1_4	0.726	0.1743	Valid
	X1_5	0.753	0.1743	Valid
	X1_6	0.759	0.1743	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2016)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kepemimpinan sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

Variabel	Indikator	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Motivasi (X_2)	X2_1	0.574	0.1743	Valid
	X2_2	0.596	0.1743	Valid
	X2_3	0.694	0.1743	Valid
	X2_4	0.693	0.1743	Valid
	X2_5	0.579	0.1743	Valid
	X2_6	0.672	0.1743	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2016)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel motivasi sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_3)

Variabel	Indikator	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_3)	X3_1	0.654	0.1743	Valid
	X3_2	0.664	0.1743	Valid
	X3_3	0.782	0.1743	Valid
	X3_4	0.780	0.1743	Valid
	X3_5	0.793	0.1743	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2016)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel motivasi sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Y_1	0.674	0.1743	Valid
	Y_2	0.717	0.1743	Valid
	Y_3	0.716	0.1743	Valid
	Y_4	0.764	0.1743	Valid
	Y_5	0.738	0.1743	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2016)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja pegawai sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Dalam uji reabilitas untuk uji instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Cronbach's Alpha*, metode ini biasanya digunakan pada skala uji yang berbentuk skala *likert (scoring scale)*. Apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dianggap reliable. (Wibowo, 2012: 53)

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

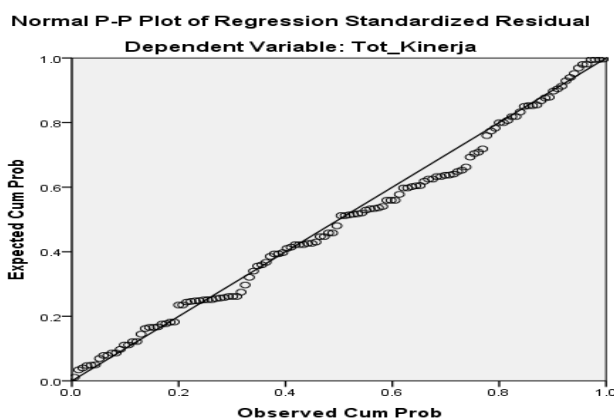
No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Kriteria
1	Kepemimpinan	0,986	Reliabel	Tinggi
2	Motivasi	0,742	Reliabel	Tinggi
3	Kepuasan Kerja	0,901	Reliabel	Tinggi
4	Kinerja Pegawai	0,859	Reliabel	Tinggi

Sumber: hasil pengolahan data, 2016.

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah reliable karena nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel besar dari 0,6.

Uji Normalitas Regresi

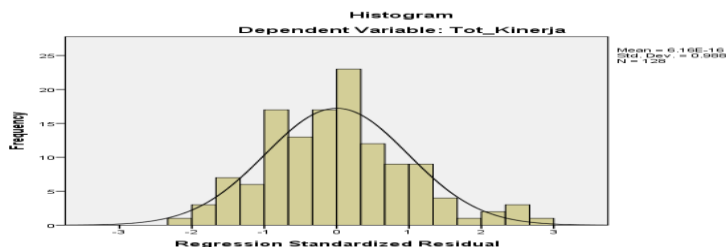
Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized

Sumber: Data diolah SPSS 21, 2016.

Data dikatakan berdistribusi normal apabila keberadaan titik-titik berada di sekitar garis. Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa semua titik-titik tersebar disekitar garis. Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram

Sumber: Data diolah SPSS 21, 2015.

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa kurva yang dihasilkan adalah berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari (2000) dalam Wibowo (2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Tot_Kepemp	.922	1.084
Tot_Motivasi	.756	1.323
Tot_Kepuasan	.710	1.409

a. Dependent Variable: Tot_Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah lebih kecil dari 10. Juga nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai

probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0.05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

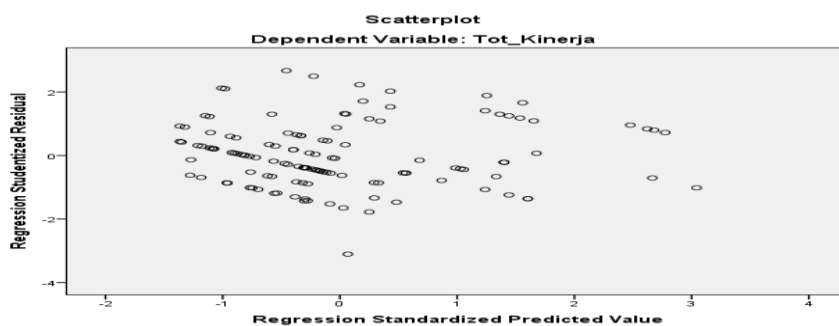
Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.102	1.986		4.079	1.000
	Tot_Kepemp	.148	.041	.257	3.602	1.000
	Tot_Motivasi	.020	.071	.022	.283	1.000
	Tot_Kepuasan	.448	.055	.657	8.070	1.000

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olah Data SPSS 21, 2016.

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05. Tabel 8 menunjukkan bahwa probabilitas atau taraf signifikansi masing-masing variabel bernilai 1.000, maka dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan residunya menghasilkan nilai yang lebih besar dari alphanya.

Cara lain untuk menguji heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar. Jika titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Diagram Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 21, 2016.

Pada gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

Didalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Persamaan regresi untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y' = 8,102 + 0,148 X_1 + 0,20 X_2 + 0,448 X_3 + e$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (variabel X_1 , X_2 , X_3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Y.

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.102	1.986		4.079	.000
	Tot_Kepemp	.148	.041	.257	3.602	.000
	Tot_Motivasi	.020	.071	.022	.283	.778
	Tot_Kepuasan	.448	.055	.657	8.070	.000

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olah Data SPSS 21, 2016.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu variabel kualitas pelayanan dan kepercayaan konsumen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian.

Nilai F tabel diperoleh dengan tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$). Dasar pengambilan keputusan:

- a. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.
 - Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_4 ditolak.
 - Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_4 diterima.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
 - Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_4 diterima.
 - Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima atau H_4 ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346.891	3	115.630	29.557	.000 ^b
Residual	485.109	124	3.912		
Total	832.000	127			

a. Dependent Variable: Tot_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tot_Kepuasan, Tot_Kepemp, Tot_Motivasi

Sumber: Olah Data SPSS 21, 2016.

Sesuai dari Tabel 10, di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 29,557 > F_{tabel} = 2,68$ dan $sig > 0.000$, maka H_4 yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebasnya (X). Pada prinsipnya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.403	1.97792

a. Predictors: (Constant), Tot_Kepuasan, Tot_Kepemp, Tot_Motivasi

b. Dependent Variable: Tot_Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 21, 2016.

Berdasarkan hasil Tabel 4.25. diatas didapatkan hasil uji Adjusted R Square bernilai 0,403. Hal ini berarti bahwa antara kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kuat terhadap kinerja sebesar 40,3% sedangkan sisanya $100\% - 40,3\% = 59,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui beberapa hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung kepemimpinan (X_1) sebesar 3,602 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,979.

Nilai signifikan hasil uji t statistik kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000 < \alpha$ yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung harga (X_2) sebesar 0,283 lebih kecil pada nilai t tabel sebesar 1,979.

Nilai signifikan hasil uji t statistik motivasi (X_2) sebesar 0,778 lebih besar dari alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi (X_2)

tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y). Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin banyak atau tidak motivasi yang diberikan oleh Pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Riau, maka tidak dapat meningkatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi pegawai yang dilakukan oleh Kepala Dinas sudah dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut disadari dengan kepemimpinan yang baik serta kepuasan kerja mereka terpenuhi sehingga pegawai tetap berkinerja baik.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung kepuasan kerja (X_3) sebesar 8,070 lebih besar pada nilai t tabel sebesar 1,984.

Nilai signifikan hasil uji t statistik kompetensi (X_3) sebesar 0,000 dibawah alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik F yang menunjukkan hasil F hitung kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 29,667 lebih besar pada nilai F tabel sebesar 2,68.

Nilai signifikan hasil uji F kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,000 dibawah alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun.

2. Dan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi kerja bernilai positif, tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Hal ini berarti baik diberikan motivasi maupun tidak diberikan motivasi, kinerja tetap stabil.
3. Hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Hal ini berarti jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Demikian juga sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun.
4. Serta secara simultan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifuddin, Moh dan Mashur Razak. 2015. *Kewirausahaan*. Jakarta timur: MAGNAScript Publishing
- Byars and Rue, 2003, *Human Resource Management : A Practical Approach*, New York : Harcourt Brace
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2005, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Ghozali, H Imam.,2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani T dan Reksohadiprojo Sukamtor.,1996, *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sinar Grafika
- Luthans, Fred, 2007, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Refika Aditam
- Mulyono, Sri, 2002, *Penilaian Kinerja Organisasi* Yogyakarta : BPFE
- Nasution M.N., 2010, *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Prawiro, Sentono Sutadi, 2010, *Kebijakan Kinerja karyawan*, Yogyakarta : BPFE UGM
- Rivai, Veithzal, 2008, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 2006, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga
- Robert L.Mathis dan Harsono, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Sepuluh, Yogyakarta : BPFE
- Santosa, Djoko, 2008, *Teori-Teori Kepemimpinan (Leadership Theories)*, Surakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS (UNS Press)
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2007, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran: Konsep, Strategi, dan Kasus*. CAPS. Yogyakarta.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gava Media: Yogyakarta.
- Yukl, Gary, 2010, *Leadership in Organization Saddle River*, New Jersey : Prentice Hall,Inc,