

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Author:

Desi Christina Habeahan¹
Rosmita Ambarita, S.Pd.,
M.Hum²
Hj. Rahmadiyah Hanum, SE.,
M.M³

Affiliation:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al
Washliyah Sibolga^{1,2,3}

Corresponding email

desi.christina111997@gmail.com¹
rosmita079@gmail.com²
rahmadiyahhanum@gmail.com³



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dengan menarik hipotesis bahwa ada Pengaruh Kinerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,276 sedangkan motivasi dengan kinerja pegawai 0,277 sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan cukup dan baik. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 25,380 + 0,223X_1 + 0,217X_2$ yang menunjukkan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak kebenarannya, dimana t hitung $1,032 < 2,01808$ yang berarti kinerja pegawai akan berkurang sebesar koefisien regresi (0,100) apabila variabel kepemimpinan ditambah dengan satu satuan dan variabel lain dianggap konstan. Sementara motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana t hitung $< t$ tabel yaitu $1,047 < 2,01808$. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa kepemimpinan kendali bebas hanya berperan 0,100% terhadap kinerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sukses atau tidaknya tujuan organisasi tergantung dari kepemimpinannya, karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi.

Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen, khususnya dalam fungsi pengarahan. Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan. Sebagaimana manajemen, kepemimpinan atau leadership juga memiliki definisi yang bermacam – macam.

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.

Motivasi seorang pemimpin akan membuat pegawai bekerja lebih baik dan memiliki produktivitas yang tinggi. Seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain tergantung pada sikap dan kewibawaannya. Pemimpin dapat menciptakan motivasi dimanapun pimpinan berada. Kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin adalah suatu potensi yang belum tentu seseorang bersedia untuk menggerakkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang maksimal sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar seorang pegawai atau anggota organisasi bergerak menggunakan seluruh potensinya. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan dalam masyarakat.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah adalah salah satu pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang Perindustrian dan Perdagangan, sebagaimana yang tertuang pada Peraturan Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah Nomor 20 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah Pasal 2 Nomor 2 yang menyatakan: “Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang Perindustrian dan Perdagangan yang meliputi perumusan kebijakan teknis, perencanaan, program pelaksanaan, evaluasi dan pengendalian.”

Penulis melakukan observasi ini di lingkungan kerja kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana peneliti melihat bahwa kepemimpinan belum berjalan dengan efektif dan efisien, yakni belum terdapatnya upaya yang maksimal dalam mendayagunakan pegawai untuk bekerja. Sehingga perlu adanya pemimpin yang memiliki sifat, sikap, dan jiwa kepemimpinan yang baik, memiliki pandangan ke depan untuk meningkatkan dan memajukan instansi yang dia pimpin, memiliki daya persuasi dalam mempengaruhi pegawai untuk mampu bekerja dengan lebih baik lagi. Menyadari pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Judul yang sama dengan tempat yang berbeda sebagai perbandingan peneliti sebagai berikut :

1. Menurut Imam Fauzi (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” (studi karyawan pada PT Djarum Kudus Unit SKT Brak BL 53). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 89 karyawan dari 840 responden. Berdasarkan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 43,873 + 0,195 X_1 + 0,285 X_2$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 8,474$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,145, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi sebesar 14,5%. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2. Menurut **Danang Setya Ramadhani (2016)** dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan data hasil penelitian ada pengaruh positif antara kepemimpinan

dengan kinerja pegawai sebesar 70,5% terhadap kinerja pegawai hal tersebut dilihat dari r^2 0,075. Pengaruh positif antara motivasi terhadap pegawai sebesar 20,7%. Hal tersebut di dapat dari hasil analisis r^2 sebesar 0, 207. Ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai sebesar 73,6 dan sebesar 26,4 % berasal dari variabel atau faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hal tersebut di dapat dari analisis r^2 sebesar 0,76. Variabel kepemimpinan memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 89,23% dan 65,67% sumabangan efektif. Motivasi memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 10,77% dan memiliki 7,92% sumbangan efektif.

Studi Literatur

Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen, khususnya dalam fungsi pengarahan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mengarahkan dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah di tetapkan. Sebagaimana manajemen, kepemimpinan atau leadership juga memiliki definisi yang bermacam – macam. Menurut Robbins (2002) dalam Timotius (2016:109) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”. Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Sedangkan menurut Stoner dalam faqih Syarif (2016) “Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Fungsi kepemimpinan yang paling hakiki menurut Tambunan (2015) meliputi:

a. Fungsi sebagai penentu arah.

Pemimpin harus mampu menentukan arah dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin mempunyai arah mau kemana organisasi tersebut dibawa. Pemimpin harus mengidentifikasi dan menentukan visi, tujuan dan sasaran yang diinginkan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti sistem pen-dukung, sumber daya yang digunakan, waktu yang ditetapkan, dan biaya yang digunakan untuk mencapai tujuan.

b. Fungsi sebagai mediator.

Dalam menghadapi permasalahan organisasi, baik internal maupun eksternal diperlukan peran seorang pemimpin sebagai mediator untuk pengambilan keputusan dengan memperhatikan kepentingan bersama.

c. Fungsi sebagai integrator

Integritas dapat diartikan sebagai memegang teguh nilai-nilai yang sudah di-tetapkan dan melaksanakannya sebagai suatu kebutuhan yang penting. Pe-mimpin yang memiliki integritas adalah pemimpin yang memimpin menurut apa yang benar dan bertindak secara konsisten sesuai ketentuan yang ada, baik melalui perkataan maupun perbuatan.

d. Fungsi sebagai transformator.

Pemimpin sudah bertanggung jawab dalam membawa perubahan kehidupan orang-orang yang dipimpinya menjadi lebih baik dari sebelumnya dan lebih manusiawi. Pemimpin yang bertanggungjawab adalah pemimpin yang mau bekerja keras dan memiliki komitmen untuk memperbaiki nasib organisasi, SDM ke arah yang lebih baik.

e. Fungsi sebagai komunikator

Penyelesaian masalah perbedaan persepsi dan konflik, pimpinan harus mem-punyai seni dalam berkomunikasi agar tercipta suatu kesepakatan dan kebi-jakan bagi pihak yang berkonflik.

f. Fungsi sebagai motivator

Pemimpin yang hebat adalah pemimpin yang mampu memotivasi dan meng-arahkan bawahan untuk menciptakan suasana harmonis di lingkungannya, menaati peraturan-peraturan yang berlaku, menciptakan kesejahteraan, men-ciptakan kehidupan berkualitas.

g. Fungsi sebagai inovator

Dalam menghadapi persaingan dan tantangan baru, pemimpin selalu ber-inovasi dan berdiri di depan untuk memimpin, serta mengatasi persaingan dan tantangan tersebut dengan gaya inovasi yang berbeda-beda.

Menurut Wahjosumidjo (2005) indikator kepemimpinan yaitu :

Berdasarkan pendapat ahli diatas, selanjutnya penulis menjelaskan sebagai berikut :

1) Pengarah (*Directive Leadership*)

Yang dimaksud dengan pengarah adalah :

Memberitahukan kepada bawahan apa yang diarahkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas, termasuk di dalamnya perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

2) Pendukung (*Supportive Leadership*)

Yang dimaksud dengan pendukung adalah : Bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok.

3) Partisipatif (*Participative Leadership*)

Yang dimaksud dengan partisipatif adalah :

Berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

4) Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

Yang dimaksud dengan berorientasi Prestasi adalah :

Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus-menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut, termasuk diantaranya melakukan pengembangan karyawan.

5) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan.

6) Struktur tugas

Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya

7) Kewibawahan

Kewibawahan nya kedudukan kepemimpinan (*leader's position power*), kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

Motivasi merupakan suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Menurut Samsudin (2005) dalam buku Sarinah dan Mardalena (2017:79) yang berjudul Pengantar Manajemen “Motivasi diartikan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Menurut Sadirman A.M (2006) “Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, bila ia tidak suka, maka akan berusaha meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Sedangkan, menurut Dimiyanti dan mudjiono (2009) “Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia termasuk perilaku belajar.

Sunaryo, (2004:145) ada beberapa cara yang digunakan untuk memotivasi kerja seseorang pegawai antara lain :

1. Memotivasi dengan kekerasan (*motivating by force*), cara memotivasi menggunakan ancaman hukuman atau kekerasan agar yang dimotivasi dapat melakukan apa yang harus dilakukan.
2. Memotivasi dengan bujukan (*motivating by enticemen*), yaitu cara memotivasi dengan bujukan atau memberi hadiah agar melakukan sesuatu sesuai dengan harapan yang memberikan motivasi.
3. Memotivasi dengan identifikasi (*motivasi by identification*), yaitu cara memotivasi dengan menanamkan kesadaran sehingga individu berbuat sesuatu karena adanya keinginan yang timbul dalam dirinya sendiri dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya **Sударman Danim, (2004:41)** berpendapat bahwa ada beberapa cara yang digunakan untuk memotivasi kerja seorang pegawai, yaitu :

a. Rasa hormat (*respect*)

- b. Informasi (*information*)
- c. Perilaku (*behavior*)
- d. Hukuman (*punishment*)
- e. Perintah (*command*)

Indikator dalam sebuah penelitian ilmiah adalah sangat dibutuhkan, selain untuk bahan pembuatan kuesioner penelitian itu sendiri juga sangat berguna untuk mengetahui tingkat ilmiahnya sebuah penelitian tersebut. Menurut Maslow dikutip Malayu S.P Hasibuan (2003:17), menjelaskan bahwa “Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri”.

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berprestasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4) Inisiatif

Inisiatif dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau tanggung jawab dalam pekerjaan yang menjadi kewajiban pegawai.

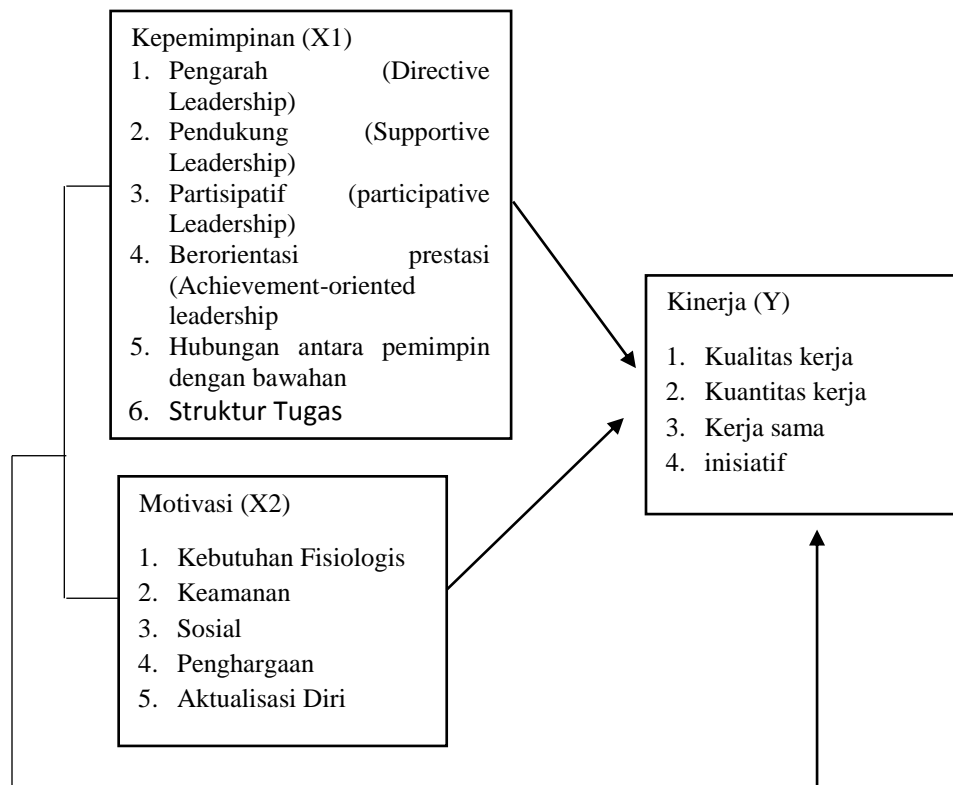
Menyadari pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai hal ini telah dibandingkan pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut :

- (1) Rizaldi (2017), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah dengan kepuasan kerja sebagai Varibael mediasi. Hasil Ada pengaruh signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, Ada penagruh motivasi dengan kinerja karyawan.
- (2) Lengkong, Tewel & Lumantow (2015), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di moderasi oleh masa kerja PT. Deho Can-ning Bitung, Hasil penelitian, Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan ber-pengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja.
- (3) Rahmawati (2016), Pengaruh Moti-vasi dan Kom-pensasi terhadap Kinerja Karya- wan dengan Ke-puasan Kerja sebagai Variabel *Intervenning* (Studi Kasus pa-da Kantor DPPKAD Kabu-paten Karang-anyer), Hasil penelitian adalah Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja, Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh ke-puasan kerja.

Kerangka Pikir Penelitian

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian secara umum dari Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Sebagaimana pada gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2003:17); Wahjosumidjo (2005); Mangkunegara (2011:67)

Perumusan Hipotesis

hipotesis yang penulis ajukan pada penelitian ini sebagai berikut :

H₀ :Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

H₁ : Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

H₂ : Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

H₃ : Ada Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif Kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang utamanya dalam bentuk angka-angka atau bilangan atau data kualitatif yang di angkakan.Menurut **Sugiyono (2016;7)** metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti padapopulasi atau sampel tertentu, filsafat positivisme memandang fenomena/gejala/realitas itu dapat diklasifikasikan, teramati, konkrit, terukur, dan hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah yang beralamat di Jln. Oswald Siahaan No 49. sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi sebanyak 44 orang.

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

a. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sesuatu dari suatu objek dengan melakukan pengamatan dan pencatatan pada objek yang diteliti

b. Wawancara

Metode wawancara adalah suatu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi secara langsung atau berhadap – hadapan dengan pimpinan atau pegawai yang berada di tempat penelitian untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian.

c. Angket/Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang melakukan analisis, mempelajari sikap – sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik dalam suatu instansi/organisasi.

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada para pegawai sebagai responden dengan harapan dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Sesuai dengan judul penelitian ini maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek kepemimpinan, motivasi dan aspek kinerja pegawai. Jumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden sebanyak 30 item yang diperinci sebagai berikut:

a. Untuk aspek kepemimpinan sebanyak 10 item

b. Untuk aspek motivasi sebanyak 10 item

c. Untuk aspek kinerja pegawai sebanyak 10 item

Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan IBM Software Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

1. Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas

3. Uji Korelasi

4. Uji Determinasi

5. Analisis Regresi Linier Sederhan

6. Uji-t (Parsial)

7. Uji F(Simultan)

Hasil

Hasil Penelitian

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah yang di klasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan pegawai, tingkat usia dapat dilihat pada tabel 4.2, 4.3 dan 4.4

Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH	PRENSENTASE
1	Pendidikan S2	6 Orang	13,6 %
2	Pendidikan S1	20 Orang	45,4 %
3	Pendidikan D III	1 Orang	22,7 %
4	Pendidikan SLTA	17 Orang	38,6 %
Jumlah		44 Orang	100 %

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah 2022

Dari tabel 4.2 di atas, dapat dilihat responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang (13,6 %), tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang (45,4%) dan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (2,27%) serta tingkat pendidikan SLTA sebanyak 17 Orang (38,6%).

Tabel4.3. Data Responden Berdasarkan Usia

NO	USIA	JUMLAH	PERSENTASE
	20 – 29 Tahun	14 Orang	31,8 %
	30 – 39 Tahun	13 Orang	29,5 %
	40 – 49 Tahun	10 Orang	22,7 %
	>50 Tahun	7 Orang	15,9 %
	Total	44	100 %

Sumber :Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah 2022

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-29 Tahun lebih banyak dibandingkan dengan rentang usia 30-39 tahun dan usia 40-49 Tahun serta usia diatas 50 tahun dengan perbandingan 31,8%, 29,5% dengan 22,7% dan 15,9%.

Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Laki – Laki	23 Orang	52,2 %
2	Perempuan	21 Orang	47,7 %
	Jumlah	44 Orang	100 %

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah,2022

Dari tabel 4.4 di atas, dapat di lihat bahwa responden laki-laki sedikit lebih banyak dari responden perempuan yaitu 52,2% berbanding 47,7%.

Analisis Data

a). Uji Validasi Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)

Uji Validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *pearson product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction* program SPSS 26 for windows.Dikatakan valid apabila r hitungnya (*corrected item total correction*) lebih besat dari r tabel atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. (Situmorang dan Lufti,2012 : 79). Menurutny hal ini merupakan konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar.

Tabel 4.8. Validitas Butir Pertanyaan Kepemimpinan (X1)

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Validitas
Item_1	.569	0.300	Valid
Item_2	.699	0.300	Valid
Item_3	.638	0.300	Valid
Item_4	.540	0.300	Valid
Item_5	.545	0.300	Valid
Item_6	.558	0.300	Valid
Item_7	.596	0.300	Valid
Item_8	.510	0.300	Valid
Item_9	.638	0.300	Valid
Item_10	.589	0.300	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS 26

Berdasarkan data tabel 4.8 diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (Item_1 – Item_10), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kepemimpinan.

Tabel 4.9. Validitas Butir Pertanyaan Motivasi

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Validitas
Item_1	.570	0.300	Valid
Item_2	.651	0.300	Valid
Item_3	.647	0.300	Valid
Item_4	.673	0.300	Valid
Item_5	.527	0.300	Valid
Item_6	.659	0.300	Valid
Item_7	.698	0.300	Valid
Item_8	.688	0.300	Valid
Item_9	.564	0.300	Valid
Item_10	.658	0.300	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (Item_1 – Item-10), *Corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r tabel (0,300). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel motivasi.

Tabel 4.10. Validitas Butir Pertanyaan Kinerja Pegawai

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Validitas
Item_1	.536	0.300	Valid
Item_2	.633	0.300	Valid
Item_3	.581	0.300	Valid
Item_4	.548	0.300	Valid
Item_5	.567	0.300	Valid
Item_6	.657	0.300	Valid
Item_7	.703	0.300	Valid
Item_8	.598	0.300	Valid
Item_9	.729	0.300	Valid
Item_10	.737	0.300	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (Item_1 – Item-10), +) dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r tabel (0,300). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel motivasi.

b). Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Setelah mengetahui seluruh butir pertanyaan valid, maka akan dapat diuji reliabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab dengan konsisten. Uji reabilitas tersebut menggunakan koefiseinsi *Cronbach Alpha*. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan riabeljika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,6reabilitas sangat baik / menyakinkan(Arikunto 2006:171).

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel

No	Item	Cronbach's Alpha	N of Item
1	Kepemimpinan (X1)	0,787	10
2	Motivasi (X2)	0,833	10
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,827	10

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil reliabilitas pada variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0.6.Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

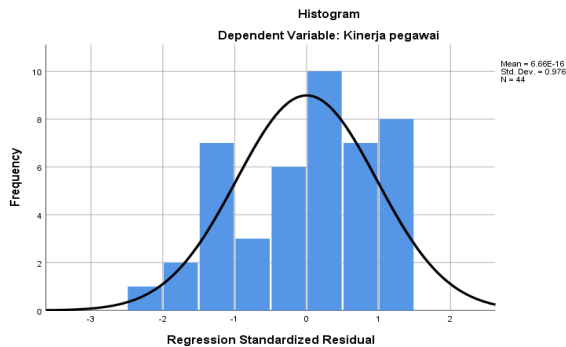
c) Uji Normalitas Data

Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini digunakan dua cara tersebut:

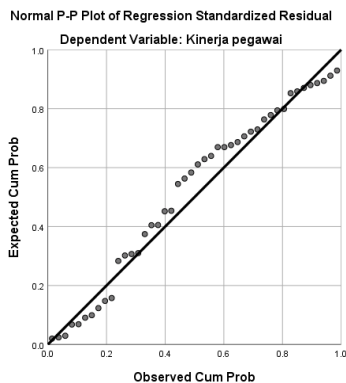
1) Analisa Grafik

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram.Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng.Pada penelitian ini data pada grafik histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal. Dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.2. Grafik Histogram variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 4.3. Grafik Normal PP Plot of regression standardized residual



Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

d) Analisis Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam program SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14. Output Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.526**	.276
	Sig. (2-tailed)		.000	.070
	N	44	44	44
Motivasi	Pearson Correlation	.526**	1	.277
	Sig. (2-tailed)	.000		.069
	N	44	44	44
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.276	.277	1
	Sig. (2-tailed)	.070	.069	
	N	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan Hasil SPSS 26

Dari tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,276 dan hubungan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai sebesar 0,277. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman pada tabel Bab III sebagai berikut : Koefisien korelasi yang ditemukan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 0,276 termasuk kategori baik, sedangkan korelasi motivasi kerja dengan kinerja pegawai 0,277 dikategorikan baik. Jadi terdapat hubungan baik dan sangat positif masing-masing antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

e) Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut :

Tabel 4.15. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	.056	4.383

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Dari perhitungan tabel 4.15 diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,100, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja pegawai) 10,0 % ditentukan oleh variabel bebas kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) secara serempak dan sisanya sebesar 90% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas penulis.

f) Regresi linear berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2, dan Y secara individu (parsial), dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 4.16. Output Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.380	7.947		3.194	.003		
	Kepemimpinan	.223	.216	.180	1.032	.308	.723	1.383
	Motivasi	.217	.207	.182	1.047	.301	.723	1.383

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Dari perhitungan tabel. 4.16 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 25,380 + 0,223X_1 + 0,217X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta regresi sebesar 25,380 menunjukkan bahwa pada kepemimpinan, motivasi dengan kondisi konstan atau $X=0$, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 25,380.
- 2) X1(kepemimpinan) koefisien regresinya sebesar 0,223, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja pegawai). Artinya apabila semakin baik X1 dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,223 atau 22,3%.
- 3) X2 (motivasi) koefisien regresinya sebesar 0,217, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja pegawai), artinya apabila semakin baik X2 dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat Meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,217 atau 21,7 % pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

g) Uji Hipotesis (Uji t)

1) Variabel kepemimpinan

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menguji koefisien secara individu atau parsial. Hipotesis : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

(1) Langkah-langkah pengujian

(a) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

(b) Mencari nilai derajat kebebasan ($dk = n - 2$), maka $dk = 44 - 2 = 42$

(c) Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk $dk = 42$ pada taraf signifikan 0,05

(d) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

- (e) Jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh X terhadap variabel Y.
- (2) Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf Kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 42$ ($44-2$) diketahui $t \text{ tabel} = 2,01808$ dan $t \text{ hitung} = 1,032$. Karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti H_0 diterima, H_a ditolak.
- (3) Kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 1,047 atau 1,047 % lebih besar dari 5 % maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

2) Variabel Motivasi

Hipotesis : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

(1) Langkah-langkah pengujian

- a) Membandingkan nilai $t \text{ hitung}$ dengan nilai $t \text{ tabel}$.
- b) Mencari nilai derajat kebebasan ($dk = n - 2$), maka $dk = 44 - 2 = 42$
- c) Setelah nilai dk diketahui maka nilai $t \text{ tabel}$ (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk $dk = 42$ pada taraf signifikan 0,05
- d) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- e) Jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh X terhadap variabel Y.

- (2) Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 42$ ($44-2$) diketahui $t \text{ tabel} = 2,01808$ dan $t \text{ hitung} = 1,032$. Karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, berarti H_0 diterima, H_a ditolak.

Kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,796 atau 79,6 % lebih besar dari 5 % maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

h) Uji F (secara bersama-sama/simultan atau serempak)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu : ada pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama.

Tabel 4.17. Pengujian Serempak

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.583	2	43.791	2.280	.115 ^b
Residual	787.577	41	19.209		
Total	875.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Hasil Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

(1) $H_0: b_1, b_2 = 0$: artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$: artinya ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Kriteria pengujian

- a) Secara konvensional pada taraf nyata $=0,05$ dengan $df_{numerator} = 2$ dan $df_{denominator} = 42$ (diperoleh dari hasil $df, (n-k-1) = (44-2-1) = 41$ diketahui $f_{tabel} = 3.22$ dan $f_{hitung} = 2.280$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b) Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,155 atau 15,5 % lebih besar dari 5 % maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen, khususnya dalam fungsi pengarahan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mengarahkan dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Sebagaimana manajemen, kepemimpinan atau leadership juga memiliki definisi yang bermacam – macam. Menurut Robbins (2002) dalam Timotius (2016:109) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”. Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Motivasi merupakan suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Menurut Samsudin (2005) dalam buku Sarinah dan Mardalena (2017:79) yang berjudul Pengantar Manajemen “Motivasi diartikan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dikutip dari Irham Fahmi (2013:226), Amstron dan Baron mengatakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi). Sedangkan menurut Nasucha Chaizi (2004), mengemukakan bahwa “Kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Berdasarkan hasil Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. 1) $H_0: b_1, b_2 = 0$: artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. 2) $H_a : b_1, b_2 \neq 0$: artinya ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Kriteria pengujian. Secara konvensional pada taraf nyata $=0,05$ dengan $df_{numerator} = 2$ dan $df_{denominator} = 42$ (diperoleh dari hasil $df, (n-k-1) = (44-2-1) = 41$ diketahui $f_{tabel} = 3.22$ dan $f_{hitung} = 2.280$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,155 atau

15,5 % lebih besar dari 5 % maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai berikut : 1) Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y). 2) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6 sehingga semua alat ukur yang digunakan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan. 3) Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data ketiga variabel pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,114 lebih kecil dari nilai Z untuk signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,057 diatas 0,05 sehingga disimpulkan ketiga data variabel berdistribusi normal. 4) Berdasarkan uji heteroskedasitas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol sumbu Y , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas. 5) Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel (kepemimpinan dan motivasi) adalah 0,723 dan 0,723. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 1,383 dan 1,383. Berdasarkan hasil diatas, perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut. 6) Berdasarkan koefisien kolerasi variabel kepemimpinan dengan kinerja diperoleh sebesar 0,276, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup dan positif. Variabel motivasi dengan kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,276, maka terdapat hubungan cukup dan positif pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. 7) Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh $Y = 25,380 + 0,223 X_1 + 0,217 X_2$ yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan (X_1) dalam meningkatkan kinerja pegawai akan meningkat sebesar koefisien (0,223) apabila variabel kepemimpinan (X_1) ditambah dengan satu satuan. Variabel motivasi (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,217 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Konstanta sebesar 25,380 menunjukkan bahwa pada kepemimpinan, motivasi dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 25,380. 8) Berdasarkan analisis koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,100= 10 %, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi sebesar 10 % pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 90 %. 9) Berdasarkan uji t (uji hipotesa) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung positif lebih kecil dari t tabel positif yaitu $1,032 < 2,01808$. Karena t hitung positif lebih kecil dari t tabel positif dan probabilitas value yang diperoleh sebesar $0,308 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dan hipotesis yang diajukan diterima. Untuk hipotesis pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tapanuli Tengah, juga terbukti karena t hitung 1,047 lebih besar dari pada t tabel 2,01808 atau nilai *probabilities value* sebesar 0,000 , α 0,05 (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. 10) Berdasarkan Uji f , dimana F hitung sebesar 2,280 > F tabel sebesar 3,22 dan probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara

serempak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima atau signifikan.

Referensi

- Ancok, Djamaludin. 2012, *Fsikologi Kepemimpinan & Inovasi*: Erlangga
- Arikunto.2010, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinneke Cipta
- Chaizi,Nasucha.2004, *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Danim, Sudarman. 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009, *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Duha, Timotius. 2016, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Depublish
- Fahmi,Irham. 2013, *Manajemen Kepemimipinan*.Bandung: Alfabeta
- Hasibuan,Malayu.SP. 2003, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Fauzi Imam.2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Semarang
- Furchan.2004, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- J.Winardi. 2001, *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*.Jakarta : PT Raja GrafindoPesada
- Lengkong, V.P., Tewel, B., &Lumantow, R.Y.2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. deho Canning Company Bitung.*Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Kartono,Kartini. 2017, *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*.Jakarta : PT Raja GrafindoPesada
- Kuncoro, Mudrajad. 2009, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3: Erlangga
- Mangkunegara.2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Perusahaan.Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara.2011, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegera, Anwar Prabu. 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Prawirosentono.2009, *Manajemen Produktivitas*. Bumi Angkasa. Jakarta
- Rahmawati, F. 2016, *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Karanganyar)*.Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Ramadhani, DanangSetya. 2016, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Rizal. 2017, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Magister Manajemen Universitas Lampung.
- Sadirman, AM. 2006, *Integrasi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: PT Raja GrafindoPesada
- Sarinah&Mardalena.2017,*Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:Depublish.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah. 2022, *Pedoman Penulisan Skripsi* :Sibolga
- Sugiono. 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2014, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta
- Sunaryo.2004, *Psikologi Untuk Pendidikan*. Jakarta: EGC
- Stoner.2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syarif, N. Faqih.2016, *Technopreneurship Membentuk Karakter Entrepreneur Muda yang sukses*. yogyakarta: Depublish
- Tambunan, T. S. 2015. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wahjosumidjo. 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada