
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
KOTA PEMATANGSIANTAR**

¹Rikson Pandapotan Tampubolon

¹Universitas Putera Batam
Jl. Letjen R Soeprapto Muka Kuning, Batam 29433, Kepri
rp_tpbolon@gmail.com

ABSTRAC

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and motivation on the performance of employee Youth and Sports officer Pematangsiantar City. The poor performance of the youth and sports office in responding to the challenges of the related field becomes the subject of the problem. The data was collected through questionnaires distributed and carried out in 37 Youth and Sports Officials of Pematangsiantar City. The method used in this study using research methods Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS) analysis tool. Based on the analysis results obtained that the factors that affect employee performance is the style of leadership. This is proved by the T-statistic value of leadership style variables higher than T-tables. While the motivation does not affect the performance of employees.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pemuda dan olahraga Kota Pematangsiantar. Kurang baiknya penampilan dinas pemuda dan olahraga dalam menjawab tantangan bidang terkait menjadi pokok permasalahan yang ada. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 37 pegawai dinas pemuda dan olahraga Kota Pematangsiantar. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis di peroleh bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Hal ini di buktikan dengan nilai T- statistic variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi dari T-tabel. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja dalam suatu organisasi biasanya sangat ditentukan oleh unsur-unsur pokok di dalam organisasi tersebut. Ketidakmampuan dalam mengelola potensi internal organisasi akan menyulitkan organisasi tersebut dalam menghadapi tantangan eksternal. Sehingga, dibutuhkan visi, misi dan nilai-nilai yang perlu ditanamkan di dalam organisasi tersebut untuk mengeluarkan potensi optimal organisasi tersebut.

Kota Pematangsiantar (sering disingkat Siantar saja) adalah salah satu kota di Provinsi Sumatera Utara, dan kota terbesar kedua di Provinsi tersebut setelah Medan. Karena letak Pematangsiantar yang strategis, ia dilintasi oleh Jalan Raya Lintas Sumatera. Kota ini memiliki luas wilayah 79,97 km² dan berpenduduk sebanyak 247.411 jiwa (2015), dimana Laki-laki berjumlah 120.597 jiwa Dan perempuan 126.814 jiwa.

Dinas pemuda dan olahraga Kota Pematangsiantar adalah unit yang membantu kerja pemerintahan dalam mengembangkan potensi kreativitas pemuda dan memasyarakatkan kehidupan olahraga yang baik. Strategi dalam pengarusutamaan pemuda atau generasi muda dalam program dan kebijakan unit dinas ini akan membawa masa depan daerah tersebut ke ranah yang lebih baik. Elemen pemuda memegang peranan strategis bagi keberlangsungan sebuah bangsa dan daerah.

Permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan pemuda adalah (1) masih rendahnya akses dan kesempatan pemuda untuk memperoleh pendidikan; (2) masih rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja pemuda; (3) belum serasinya kebijakan kepemudaan pada tingkat nasional dan daerah; (4) rendahnya kemampuan kewirausahaan di kalangan pemuda; (5) tingginya tingkat pengangguran terbuka pemuda; dan (6) maraknya masalah-masalah sosial di

kalangan pemuda, seperti kriminalitas, premanisme, napza, dan HIV/AIDS.

Sementara itu, permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan olahraga adalah (1) menurunnya prestasi olahraga di berbagai kejuaraan internasional, antara lain, disebabkan oleh kurang intensifnya pembibitan dan pembinaan prestasi olahraga dalam pengembangan olahraga yang berjenjang dan berkelanjutan; (2) masih rendahnya budaya olahraga di kalangan masyarakat, antara lain, disebabkan oleh semakin sempitnya ruang publik untuk olahraga masyarakat karena beralih fungsinya sarana dan prasarana umum untuk olahraga menjadi pusat perdagangan dan fasilitas lainnya; (3) lemahnya koordinasi antarpemangku kepentingan (stakeholder) olahraga baik di tingkat nasional maupun daerah dan belum serasinya kebijakan olahraga di tingkat nasional dan daerah; (4) lemahnya kelembagaan dan manajemen pembinaan olahraga; (5) belum terstandarnya sarana dan prasarana olahraga di klub, sekolah, dan perguruan tinggi; (6) lemahnya pola kemitraan dalam pembangunan olahraga; dan (7) masih rendahnya penghargaan dan kesejahteraan atlet, pelatih, dan tenaga keolahragaan.

Faktor yang memegang peranan penting dalam kesuksesan unit pemerintahan ini dalam menjalankan fungsinya tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan tanpa disertai visi dan nilai tentu akan membawa situasi yang tidak menentu di dalam organisasi. Ditambah lagi motivasi yang lemah dalam menjalankan program dan kebijakan akan menambah persoalan dalam kinerja dinas pemuda dan olahraga Kota Pematangsiantar.

Berdasarkan pengamatan peneliti, menarik untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi yang ada dalam dinas pemuda dan olahraga Kota Pematangsiantar dalam menilai kinerja keseluruhan dari dinas tersebut. Sehingga,

penelitian ini dapat memberikan masukan dalam kebijakan dan program yang akan dirancang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

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

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- Pencapaian tujuan organisasi
- Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

Rivai dan Basri (2005):

- Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- Target aktivitas perbaikan kinerja.
- Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwaliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- Kuantitas kerja
- kualitas kerja

- pengetahuan tentang pekerjaan
- pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- perencanaan kegiatan

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

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

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

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu:

Tipe Pemimpin yang Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi

- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)

Tipe Pemimpin yang Militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

Tipe Pemimpin yang Paternalistik

- Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- Bersikap terlalu melindungi
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- Sering bersikap mau tahu

Tipe Pemimpin yang Kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

Tipe Pemimpin yang Demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
- Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.
- Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Motivasi

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan,

menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit pro quo”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi.
2. Menjadi pendengar aktif.
3. Penyusunan tujuan yang menantang.
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

HIPOTESIS

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar.

- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Struktural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi smartPLS 2.03.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar berjumlah 37 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmojo, 2005). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar yaitu sejumlah 37 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Sugiyono, 2007).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji

kualitas data, yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Selain itu analisis data dengan menggunakan PLS ini juga untuk menguji hipotesis.

a. Uji Kualitas Data

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data. Konsep yang digunakan dalam proses pengujian data yaitu, uji validitas dan uji realibilitas (Indriantoro dan Supomo, 2013). Adapun tahapan-tahapan uji kualitas data yaitu sebagai berikut.

1) Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk). Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas konvergen nilai outer loading > 0,7 ; AVE > 0,5 ; dan Commuality > 0,5 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009).

Tabel 1. Outer Loadings

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi
GK1	0,94989		
GK2	0,885428		
GK3	0,912508		
KK1		0,94378	
KK2		0,947144	
KK3		0,930905	
KK4		0,917588	
M1			0,941485
M2			0,969429
M3			0,92216
M4			0,940941
M5			0,966722
M6			0,96515

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 2. AVE

	AVE
Gaya Kepemimpinan	0,839648
Kinerja Karyawan	0,874089
Motivasi	0,904667

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 3. Commuality

	Commuality
Gaya Kepemimpinan	0,839648
Kinerja Karyawan	0,874089
Motivasi	0,904667

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 1, tabel 2 dan tabel.3. Nilai outer loading > 0,7 ; AVE > 0,5 ; dan Commuality > 0,5 yang berarti telah memenuhi kriteria uji validitas konvergen.

2) Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan perbandingan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model dan pengukuran cross loading dengan konstraknya. Rule of thumb dalam uji validitas diskriminan untuk nilai Cross loading > 0,7 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009).

Tabel 4. Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Motivasi
GK1	0,94989	0,861017	0,938391
GK2	0,885428	0,79935	0,848007
GK3	0,912508	0,92213	0,891943
KK1	0,846678	0,94378	0,812799
KK2	0,849086	0,947144	0,814849
KK3	0,91467	0,930905	0,929475
KK4	0,907101	0,917588	0,89136
M1	0,90962	0,828784	0,941485
M2	0,954327	0,911354	0,969429
M3	0,952633	0,932747	0,92216
M4	0,899158	0,887731	0,940941
M5	0,912041	0,845114	0,966722
M6	0,931124	0,859423	0,96515

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Cross loading > 0,7, hal ini berarti bahwa telah memenuhi kriteria uji validitas diskriminan.

3) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi dari butir-butir pertanyaan/ Pernyataan yang ada dalam kuesioner. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's alpha dan Composite realibility. Rule of thumb nilai Cronbach's alpha atau Composite realibility harus lebih besar dari 0,7 (Hair et al. 2006 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2009:62). Uji realibilitas terhadap setiap butir-butir pertanyaan/ pernyataan dilakukan dengan menjalankan aplikasi smartpls 2.03.

Tabel 5. Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
Gaya Kepemimpinan	0,904284
Kinerja Karyawan	0,951977
Motivasi	0,978866

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 6. Composite Reliability

	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0,940105
Kinerja Karyawan	0,965234
Motivasi	0,982734

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 dan tabel.6 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan Cronbach's alpha atau Composite realibility yang lebih besar dari 0,7 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (inner model), dimana model struktural diukur menggunakan nilai T-statistic konstruk dependen, nilai beta koefisien path atau T-statistic dalam menguji signifikansi hipotesis harus >1,96 untuk hipotesis two tailed (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Pengujian model persamaan struktural (inner model) dalam penelitian ini menggunakan aplikasi smartpls 2.03.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Ket.
H1	Gaya Kepemimpinan Kinerja Pegawai ->	0,829702	2,421064	Positif dan Signifikan
H2	Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,11552	0,332189	Positif dan Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan struktural (inner model) diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) diperoleh T-statistic sebesar 0,332189 yang lebih kecil dari T-tabel 1,96 serta nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,11552 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar secara langsung.

Hal ini disebabkan adanya motivasi yang telah diberikan kepada karyawan sudah sangat bagus sehingga bagaimana pun motivasi yang diberikan ditingkatkan lagi sudah tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kualitas kerja karyawan lebih kepada pengaruh gaya kepemimpinan perusahaan dibandingkan dengan pengaruh pengembangan karir.

Hal ini dapat dilihat dari faktor yang mencerminkan motivasi karyawan yang tidak mengutamakan kualitas kerja dalam pengembangan karier. Karyawan menganggap bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan lebih diutamakan untuk dilaksanakan. Hal ini berarti hipotesis 2 ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar.
- 2) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin. Gandum Mas*. Malang.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta:Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Jogiyanto dan Abdillah, W. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square)*. Yogyakarta:BPFE.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.