
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA KOTA PEKANBARU**

Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru

ABSTRAK

Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru.

Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 167 orang sedangkan sampel size sebanyak 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru.

Hal yang dapat direkomendasikan antara lain untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan pimpinan memperhatikan job design, meningkatkan kompetensi pegawai sehingga mampu menghubungkan tugas khusus dengan pekerjaan dan menentukan teknik peralatan, dan prosedur yang harus di gunakan untuk variabel kepemimpinan, hal yang perlu di tingkatkan adalah kemampuan pemimpin dalam pemecahan masalah dan menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien agar dapat memperbaiki dan juga mengembangkan sikap keterampilan tingkah laku dan pengetahuan pegawai sesuai dengan ketentuan kerja. Sedangkan untuk variable motivasi, dapat di sarankan beberapa hal terkait dengan pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Dinas Perhubungan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat vital bagi organisasi, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia.

Organisasi berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam organisasi.

Gomes (2005;87) menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang perhubungan baik lalu lintas darat, laut maupun udara perlu mendeteksi masalah kinerja pegawainya dan memaksimalkan peran agar dapat menjawab perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut antara lain adanya kebijakan desentralisasi wilayah melalui otonomi yang dititikberatkan pada daerah kabupaten atau kota.

Dari hasil wawancara singkat dengan staf Sub Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru, diketahui bahwa DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) belum secara rinci mencerminkan kinerja pegawai dan sifat subjektivitas penilai masih tinggi dalam menilai kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1 : Penilaian IPK Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru Tahun 2008-2012

Thn	Jlh Pegawai	Kese-tiaan	Prestasi	Tanggun-g Jawab	Ketaat-an	Kejujuran	Kerja Sama	Prakar-sa	Kepe-mimp-inan	Rata-rata
2008	125	90	83	92	85	93	85	80	86	86,7
2009	130	90	83	91	80	92	83	82	85	85,7
2010	130	91	82	91	89	90	80	78	85	85,7
2011	133	90	81	90	81	90	77	74	84	83,3
2012	167	90	80	90	79	90	73	73	82	82

Sumber : *Subag Umum Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru, 2013*

Pimpinan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karena dengan adanya perhatian, pengawasan dan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya maka bawahan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Stephen P.Robbin (2003:54) yang mengemukakan bahwa kemungkinan besar kinerja di pengaruhi secara positif bila pemimpin itu mengimbangi dari hal-hal yang kurang dalam diri karyawan atau dalam situasi kerja dengan memberikan perhatian yang dapat meningkatkan semangat kerja yang bertujuan membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik lagi.

Kepemimpinan yang sering ditemukan akhir-akhir ini adalah kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa kesulitan mendapat pedoman kerja yang diinginkan. Pimpinan sejauh ini kurang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin kurang melakukan pengawasan, memonitor pelaksanaan tugas bawahan dan melakukan interaksi dengan sesama personal dalam organisasi secara intensif, pemimpin sejauh ini lebih mengutamakan tugas luar sehingga pemimpin dirasakan kurang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Selain itu menurut Nurmansyah (2008:98) pencapaian kinerja sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. dimana perilaku yang tampak pada tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh sesuatu kekuatan pendorong yakni peran pimpinan dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan organisasi yang mempunyai kinerja yang baik.

Motivasi itu sendiri sering diartikan sebagai kebutuhan atau keinginan yang terdapat dalam diri individu yang mendorong atau mempengaruhinya untuk melakukan sesuatu. Pimpinan memiliki peranan yang sangat penting, dimana sebagai seorang pemimpin hendaknya mampu untuk mengatur, mengkoordinasi serta mampu menggerakkan para pegawai agar mereka berbuat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Sehingga melalui penelitian ini dapat dianalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru, bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan dan Informatika Kota Pekanbaru

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan dan Infokom yang berada di Kota Pekanbaru dengan Populasi seluruh pegawai Dinas Perhubungan dan Infokom sebanyak 167 orang, sedangkan *sampel size* dengan menggunakan rumus slovin ditetapkan sebanyak 63 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (acak sederhana).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

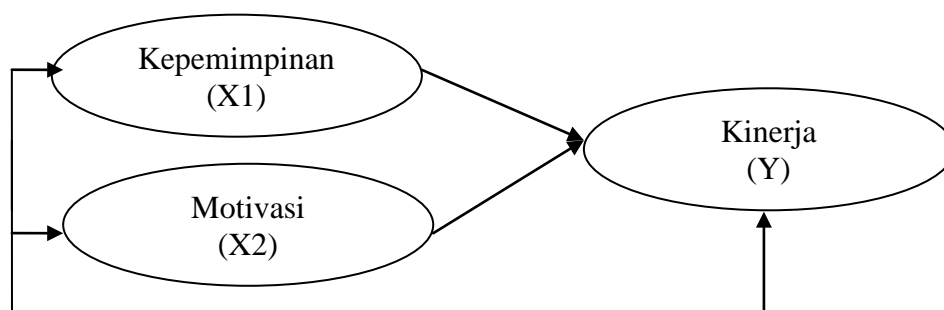
1. Wawancara (*interview*)

Dengan cara ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berwenang dan staf instansi untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, dalam hal ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator penelitian.

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : diadaptasi dari pendapat Stephen P.Robbins (2003:54)

Tabel 2 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (out put) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Anwar Prabu, 2010)	-Kemampuan dan keahlian - Latar belakang	Ordinal
	- Sikap - Kepribadian - Pembelajaran	Ordinal
	- Sumber daya - Job design (Anwar Prabu, 2010)	Ordinal
Kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama/ aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Miftah Thoha, 2004)	- Memiliki komunikasi satu arah - Memberi batasan pengikutnya - Melakukan pembagian tugas - Memberikan arahan - Meningkatkan komunikasi dua arah	Ordinal
	- Menerima ide dan saran - Ikut memecahkan masalah - Tanggung jawab pemecahan masalah	Ordinal
	- Melakukan tukar menukar ide - Melakukan diskusi - Mencari kesepakatan bersama bawahan	Ordinal
	- Keputusan didelegasikan kepada bawahan (Miftah Thoha, 2004)	Ordinal
Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu/faktor pendorong perilaku seseorang. (Edi Sutrisno, 2009)	-Keinginan memperoleh penghargaan -Keinginan memperoleh pengakuan -Keinginan memperoleh kekuasaan -Kondisi lingkungan kerja -Kompensasi yang memadai (Edi Sutrisno, 2009)	Ordinal

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dan reliabilitas data

Pengujian validitas dilihat dari perbandingan nilai r hitung (berkisar antara 0,283 sampai 0,701) \geq dari nilai r tabel (0,250) maka dapat disimpulkan seluruh item-item dari ketiga variabel dinyatakan valid.

Sedangkan untuk mengukur reliabilitas menggunakan teknik *cronbach alpha*, dimana besarnya nilai α yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks: $> 0,800$ termasuk tinggi; 0,600- 0,799 termasuk sedang; $< 0,600$ termasuk rendah (Sumarni dan Wahyuni, 2006)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari ketentuan yaitu 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat graik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2000: 347).

dilihat grafik *normal probability p-plot* terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan grafik tersebut diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal. Sedangkan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, ini membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heteroskedastisitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolonieritas. Kedua variabel independen tersebut nilai *tolerance* nya sama-sama 0,115 yang berada di atas atau $> 0,10$ dan nilai *VIF* kedua variabel independen nya sama-sama 8,660 atau dibawah $<$ dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari pengaruh multikolinearitas.

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara variabel dengan standar error. N adalah jumlah sampel, dalam penelitian ini $n=63$, dan k adalah jumlah variabel bebas, dalam penelitian ini $k=2$. Jika $n=63$ dan $k=2$ dengan taraf signifikansi (α) yakni 5%). maka $d_l=1,4744$ dan $d_u =1,6874$. Untuk mendapatkan model yang bebas dari autokorelasi, maka nilai d (nilai DW) harus berada di antara (1,6874) dan $4 - d_u$ (2,3126).Nilai uji DW adalah sebesar 1,702 yang berada diantara angka 1,6874 dan 2,3126 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas dari autokorelasi.

Persamaan Regresi linear Berganda

Model persamaan regresi berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 0,298 + 0,289 (X1) + 0,595 (X2) + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terperinci pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yaitu :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,298 ini artinya apabila kepemimpinan dan motivasi kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 0,298.
- b. Koefisien kepemimpinan (X1) sebesar 0,289 ini artinya terdapat pengaruh positif karena nilai koefisiennya apabila sebesar 100 persen maka kepemimpinan meningkat sebesar 28,9 persen jika kepemimpinan dalam keadaan konstan.

Pengaruh ini positif dan signifikan (bermakna) untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,054 dengan signifikan 0,04 lebih kecil 0,05. Dengan demikian pengaruh kepemimpinan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan H_a diterima dan H_o ditolak.

- c. Koefisien motivasi kerja (X2) sebesar 0,595 ini artinya terdapat pengaruh positif karena nilai koefisiennya apabila ditingkat sebesar 100 persen maka motivasi kerja meningkat sebesar 59,5% persen jika motivasi kerja dalam keadaan konstan.

Pengaruh ini positif dan signifikan (bermakna) untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 4,641 dengan signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan demikian pengaruh motivasi kerja signifikan sehingga hipotesis yang diajukan H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji F (simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kuncoro (2005:98). Sehingga dapat dilakukan uji statistik F dengan ketentuan : Dari hasil olah data, maka diketahui F hitung sebesar 189,161 > F tabel (3,15) dengan sig. (0,000) < (0,05). Artinya bahwa variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen (kinerja)

Uji t (parsial)

- a. Pengujian (t_{hitung}) Kepemimpinan (X1)
 - 1). Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t_{hitung} koefisien regresi X1 adalah 2,054.
 - 2). Nilai t_{tabel} untuk $t = \alpha/2 : n - k - 1$

$$= 0,05/2 : 63 - 2 - 1$$

$$= 2,0003$$

- 3). Hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata t_{hitung} (2,054.) > t_{tabel} (2,0003) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.
- b. Pengujian (t_{hitung}) Motivasi (X2)
- 1). Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t_{hitung} koefisien regresi X2 adalah 4,641
 - 2). Nilai t_{tabel} untuk $t = \alpha/2 : n - k - 1$
 $= (0,05/2 : 63 - 2 - 1$
 $= 2,0003$
 - 3). Dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata t_{hitung} (4,641) > t_{tabel} (2,0003) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* = 0,859 menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 85,90 % dan sisanya 14,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Koefisien korelasi berganda 0,929 artinya kepemimpinan, motivasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru mendapat rata-rata sebesar 3,96 yang termasuk kategori baik/tinggi, yang menandakan bahwa kinerja pegawai tergolong baik.

Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru”, dapat **diterima**. F hitung (189,161) > F tabel (3,15) dengan Sig. (0,000) < 0,10. Artinya adalah bahwa variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ahmad Fadli (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dedi Supriadi dalam penelitiannya yang berjudul kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Siak hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja.

Setiap instansi pemerintahan pasti menginginkan setiap pegawai memiliki kualitas didalam pekerjaan serta semangat kerja yang baik karena apabila seorang pegawai dapat bekerja dengan baik maka akan membawa dampak yang sangat baik sekali terhadap suatu organisasi, karena maju dan mundurnya suatu organisasi akan membawa pengaruh terhadap pegawai. Dan tentunya untuk menciptakan seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi serta sistem kerja yang baik tentu tidak, akan terlepas dari peran serta seorang pemimpin, karena seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pegawainya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Harbani Pasolong (2008:110) pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan. Seorang pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan adalah gaya yang menonjolkan penampilan sebagai pemimpin (*leader*). Kepemimpinan (*leadership*) dalam arti luas didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Dengan demikian proses kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut dan variable situasional lainnya. (Sufian Hanim, 2003:241)

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 3,94 yang termasuk kategori baik, yang menandakan bahwa kepemimpinan yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru tergolong sudah baik.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan “Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru”, dapat **Diterima**. Dimana diketahui t hitung (2,054) > t tabel (2,0003) dan Sig. (0,04) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan pada Dinas Perhubungan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Anwar Prabu (2005:9) menyatakan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Soewarno Handyaningrat (1999:82) motivasi menyangkut reaksi berantai yang dimulai dari kebutuhan yang dirasakan, lalu timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai kemudian menyebabkan usaha-usaha mencapai sasaran yang berakhir dengan pemuasan. Reaksi berantai antara kebutuhan, keinginan dan pemuasan tidak selalu berjalan demikian mudah sebagaimana yang digambarkan. Kebutuhan yang diinginkan karena disebabkan perilaku, tetapi dapat pula kebutuhan mungkin akibat daripada perilaku. Sedangkan menurut Moekidjat (2000:180) motivasi adalah kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja mendapat rata-rata keseluruhan sebesar 3,93 yang termasuk kategori baik/tinggi, yang menandakan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru tergolong baik.

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru”, **Diterima**. Dimana diketahui t hitung (4,641) > t tabel (2,0003) dan Sig. (0,000). Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan atau tugas yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Sehingga akan berdampak pada efisiensi pegawai dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Panji Anoraga (2009 ; 35) memberikan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Atau pula dapat diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- a. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika kota Pekan Baru.
- b. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika kota Pekan Baru.
- c. Motivasi pegawai secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika kota Pekan Baru.

Sehingga beberapa hal yang dapat direkomendasikan antara lain:

- a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan pimpinan memperhatikan faktor yang menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hendaknya dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru bisa membangun suasana kerja yang harmonis, kerjasama yang baik antara semua komponen yang ada khususnya ikut memecahkan masalah sehingga setiap pegawai merasa nyaman dan memiliki gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja yang tinggi pula.
- b. Untuk variabel kepemimpinan, hal yang perlu di tingkatkan adalah keikutsertaan pemimpin dalam pemecahan masalah dan menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien, agar dapat memperbaiki dan juga mengembangkan sikap keterampilan tingkah laku dan pengetahuan pegawai sesuai dengan ketentuan kerja.
- c. Sedangkan untuk variabel motivasi, dapat di sarankan beberapa hal terkait dengan kompensasi memadai misalnya memberikan uang lembur maupun non materi misalnya memberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- George Terry, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hani Handoko T., 2004, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta
- Harbani Pasalong, 2008, *Teori Administrasi Publik*, Penerbit Alfabetha, Bandung
- Inu Kencana Syafe'I, 2004, *Sistem Administrasi Negara*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Perkasa
- Malayu Hasibuan, 2006, *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*, Penerbit Bumi Akasara, Jakarta
- _____, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Manullang, M., 2004, *Dasar-dasar Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta
- Miftha Thoha, 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta
- Robbins, Stephen. P 2002, *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Nurmansyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*, Unilak Press, Pekanbaru
- Sedarmayanti M. P.d, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung

- Siagian, P.Sondang, 2006, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* , Rineka Cipta Jakarta
- _____, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Bina Aksara Jakarta, 2005
- Sihotang, AA, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita
- Simanjuntak, Payaman, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela, Poltak Lijan, 2008, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta, Bumi Aksara
- Singarimbun , Masri dan Effendi Syofian, 2006, *Methode Penelitian Survey*, Penerbit LP3ES, Jakarta
- Sufian Hanim, 2005, *Administrasi, Organisasi, Manajemen ; Suatu Ilmu, Teori, Konsep, Aplikasi*, UIR Press, Pekanbaru
- Susilo Martoyo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Ulber Silalahi, 2005, *Azas-Azas Manajemen*, Mandar Maju, Jakarta
- Umar Husein, 2005, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
- Zainun, Buchari, 2004, *Manajemen Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Sugiyono, 2004 , *Sistem Pengendalian Manajemen*, Gramedia Jakarta
- H Harsuko Riniwati, 2013, *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten Malang*. Vol 1, No 2
<http://api.studentjournal.ub.ac.id/index.php/api/article/view/2>
- Agustuti Handayani, 2010, *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi lampung*. Vol.1, No.1, Januari –Juni
<http://fisip.unila.ac.id/jurnal/files/journals/3/articles/81/public/81-250-1-PB.pdf>
- Indra Watuseke, 2013, *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak dinas pendapatan daerah unit pelaksana teknis dinas tondano*. Vol.1, No.1
<http://ejournal.unima.ac.id/index.php/jmb/article/view/810>
- ALFIANDRI, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru* .
Vol 10, No 1, Januari 37 – 47
<http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/download/1075/1068>
- Agusthina Risambessy, 2012, *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance*. ISSN 2090-4304 Journal of Basic and Applied Scientific Research

www.textroad.com

Chukwudi Francis Anyim , 2012, *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. Vol. 3, No. 1; January

www.sciedu.ca/ijba

Susi Hardjati, 2006, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di unit Pelaksana teknis dinas PendaPatan Surabaya utara ISSN 1411-9099 Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Vol.6 No.2: 92-97*

<http://eprints.upnjatim.ac.id/2795>

Rudiana oktana.S, 2013, *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan Kalimantan Barat*. Vol 2, No 3 B11107042

<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/3176>