

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA BELAWAN

Ismail Fahmi
Universitas Islam Sumatera Utara
ismail@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of problem in this research there is influence of leadership on performace. There is influence of motivation on performance. There is influence organization culture on performance. There is influence leadership, motivation and organization cultue on performance. The purpose of this research is for know influence and analize of leadership on performace. For know influence and analize influence of motivation on performance. For know influence and analize influence of organization culture on performance. For know influence and analize influence of leadership, motivation and organization cultue on performance. The sample in this research is 60 employees, with data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The research result is leadership variable influence positive and significant on performance. Motivation variable influence positive and significant on performance. Organization culture variable influence positive and significant on performance. Leadership, motivation and organization culture variable influence positive and significant on performance.

Keywords : Leadership, Motivation, Organization Culture, Performance

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat ternyata membawa perubahan yang mendasar pada sendi-sendi kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membawa dampak pada setiap individu untuk meningkatkan kinerja masing-masing pribadi dan masyarakat luas. Masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia

yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan sendi kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat di mana itu berada.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya

manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Posisi Pegawai Negeri Sipil atau PNS, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan di atas, tanggungjawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 34 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran Utama, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan. Guna mewujudkan tugas dan fungsinya maka Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan harus mempunyai sumber daya manusia (pegawai) dengan kinerja yang baik, sehingga dapat mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Guna menjalankan roda organisasinya maka Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan harus didukung dengan adanya motivasi kerja yang baik, atasan yang kooperatif, sikap diri pegawai yang baik dan sumber daya manusia yang mempunyai budaya organisasi yang baik, sehingga kinerja pegawai dapat tercapai.

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang kinerja seperti teori dari Robbins (2012:116) adalah akumulasi hasil akhir dari

semua proses. Kegiatan kerja dan kegiatan tersebut bisa berupa tercapai target kerja yang diemban dalam satu periode, atau dapat pula mengemban tanggungjawab pekerjaan seefisien dan seefektif mungkin. Yang pasti dari hasil kegiatan tersebut, atasan perlu mengetahui apa yang menjadi faktor penyumbang kepada kinerja pegawai yang baik.

Rivai (2009:88) menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Masalah kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan tidak terlepas dari target kerja yang harus terpenuhi. Kinerja pegawai akan dikategorikan baik jika target kerja dapat terealisasi sesuai yang ditargetkan setiap tahunnya, begitu juga sebaliknya jika target kerja tidak terpenuhi maka kinerja pegawai dapat dikatakan belum baik. Untuk mendukung tercapainya kinerja pegawai maka banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dari Krisdiana dan Marimin (2014), Wendy Lor, Zubair Hassan (2017), dan Abdul Basit, Zubair Hasan (2018), dengan hasil penelitian pmenjelaskan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut pendapat Handoko (2013:76), untuk mencapai tujuan bersama, pegawai di dalam suatu organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya.

Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Peran pemimpin di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan harus mampu menjadi *leader* bagi bawahannya sehingga pegawai selalu semangat dalam bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik kepada *stakeholders* terkait memberikan masukan ke atasan agar kemajuan Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dapat terealisasi dengan cepat. Fenomena tentang kepemimpinan di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan diantaranya

atasan terkadang bertindak kurang tegas terhadap bawahan yang kurang optimal dalam bekerja dan masih kurang optimalnya koordinasi antara atasan dengan bawahan.

Faktor lainnya teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan adalah motivasi. Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dari Ageng Prawatya (2015), Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016), Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016), Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016), Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016), Putri Salasa Ifani (2014), dan Saeed, S., dan Syah, F.M (2016), dengan hasil penelitian pmenjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Teori dari Siagian (2014:88) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk

memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan data absensi pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan 3 (tiga) bulan terakhir menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja, dimana rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 3 (tiga) bulan terakhir sebesar 9.26% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 7.52%. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan masih ada permasalahan, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini :

Tabel 1.
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bulan Juni 2019 s/d Agustus 2019

No	Bulan & Tahun	Jumlah Pegawai	Terlambat Masuk Kerja		Pulang Sebelum Jam Kerja	
			Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
		(a)	(b)	(b)/(a)x100%	(c)	(c)/(a)x100%
1	Juni 2019	133	14	10.52	10	7.52
2	Juli 2019	133	13	9.74	11	8.27
3	Agustus 2019	133	10	7.52	9	6.77
Rata-Rata				9.26	-	7.52

Sumber : Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, 2019.

Selanjutnya untuk melihat kinerja pegawai tidak terlepas dari budaya organisasi yang ada di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Penelitian dari Jatilaksono, Raditya (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta, dengan besar pengaruh sebesar 38,12% dan penelitian dari Muchtar (2014:143), menyatakan besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen sebesar 34,20%. Kedua penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang kecil, oleh karena itu masih diperlukan penelitian lanjutan. Teori dari Hasibuan (2006:56), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang

mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan organisasi. Juga ditegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2015:88) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, yang dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik (*founders*) untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh pegawai. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi pegawai (misalnya, memperhatikan dan

berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportivitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya. Sebaliknya jika budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan kata lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Fenomena tentang budaya organisasi di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan diantaranya masih kurangnya kemauan pegawai untuk berkompetisi dalam pelaksanaan tugas dan masih belum optimalnya koordinasi dalam mendukung mekanisme *teamwork* dalam bekerja.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sedangkan alasan teoritis yang dapat dikemukakan mengapa penelitian ini menggunakan determinasi variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas adalah teori yang dikemukakan oleh Rivai (2009), Robbins (2012), Handoko (2013), Siagian (2014) dan Mangkunegara (2015), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

2. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, dengan

alamat di Jalan Veteran No. 214, Belawan I, Medan Kota Belawan Sumatera Utara, 20411.

2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh per Bulan Agustus 2019, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan yang berjumlah 133 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.
Kerangka Populasi Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Bidang Sertifikasi Kapal	23
2	Bidang Keselamatan Berlayar	39
3	Bidang Patroli, Penjagaan dan Penyidikan	71
J u m l a h		133

Sumber : Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, 2019

2.3. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran dan Bougie (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,1.

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,1)^2}$$

$$n = \frac{133}{2.33}$$

$$n = 59.64 = 60 \text{ orang}$$

Setelah perhitungan di atas, penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel

dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.
Kerangka Sampel Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Bidang Sertifikasi Kapal	10
2	Bidang Keselamatan Berlayar	18

No	Bagian	Jumlah
3	Bidang Patroli, Penjagaan dan Penyidikan	32
J u m l a h		60

Sumber : Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, 2019

2.4. Definisi Operasional Variabel

Tabel 4.

Definisi Operasional Variabel

No	Defenisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang dan kelompok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Mangkunegara (2013:121)	Variabel bebas	1) Penetapan keputusan oleh pimpinan 2) Keputusan bersama 3) Pengawasan perilaku pegawai 4) Kebijakan pimpinan 5) Pimpinan mendorong prestasi dari bawahan Abi (2010:77)	Skala Ordinal
2.	Motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Rivai (2014:77)	Variabel bebas	1) Kebutuhan prestasi 2) Kebutuhan afiliasi 3) Kebutuhan kekuasaan Mangkunegara (2017:122)	Skala Ordinal
3.	Budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para pegawainya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua pegawai organisasi Robbins (2015:172)	Variabel bebas	1) Inovasi dan pengambilan risiko 2) Perhatian terhadap detail 3) Orientasi ke hasil atau keluaran 4) Orientasi ke orang 5) Orientasi ke tim 6) Keagresifan Robbins (2015:173)	Skala Ordinal
4.	Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Colquitt, et.al (2009:221)	Variabel Terikat	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Konsistensi kerja 4) Sikap kerja Fahmi (2016:98)	Skala Ordinal

Sumber : Mangkunegara (2017), Abi (2010), Rivai (2014), Mangkunegara (2017), Robbins (2015), Colquitt, et.al (2009), Fahmi (2016)

2.5. Teknik Analisis Data

2.5.1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan

perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam

menganalisa dengan menggunakan program SPSS for windows vs. 22.00, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

2.5.2. Pengujian Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

2.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis

lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.6. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X1	= Kepemimpinan
X2	= Motivasi
X3	= Budaya organisasi
b1,b2,b3	= Koefisien regresi
e	= Standard error

2.7. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

2.8. Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji Statistik F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap

variabel terikat. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap F-tabel

2.9. Uji Determinan (R^2)

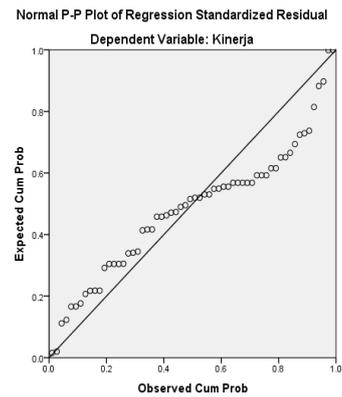
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent (bebas) dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua menggunakan sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.



Berdasarkan Pengujian diatas, memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis.

3.2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 5.

Uji asumsi multikolinieritas pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.794	1.260
Motivasi	.770	1.299
Budaya organisasi	.922	1.085

a *Dependent Variable : Kinerja*
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 5, diatas sebesar 1.260, 1.299 dan 1.085, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

3.3. Uji Asumsi Autokorelasi

Tabel 6.

Model summary^b pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.753	56.994	3	56	.000	2.199

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi
Dependent Variable: Kinerja
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 6, di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.199, nilai tersebut berada pada kisaran $1,65 < DW < 2,35$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis

3.4. Uji Hipotesis

Dalam bagian ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan

atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri.

3.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $60 - 2 = 58$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.002.

Tabel 7.

Coefficients^a pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.041	3.542		-.294	.770
	Kepemimpinan	.218	.070	.232	3.118	.003

a Dependent Variable : Kinerja
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 7, out put SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosional sebesar 3.118. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.118 > 2.002$) dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

3.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $60 - 2 = 58$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.002.

Tabel 8.

Coefficients^a pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.041	3.542		-.294	.770
	Motivasi	.686	.077	.675	8.923	.000

a Dependent Variable : Kinerja
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 8, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 8.923. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.923 > 2.002$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

3.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $60 - 2 = 58$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.002.

Tabel 9.
Coefficients^a pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.041	3.542		-.294	.770
	Budaya organisasi	.125	.051	.168	2.429	.018

a Dependent Variable : Kinerja
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 9, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2.429. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.429 > 2.002$) dan nilai signifikansi $0.018 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

3.4.4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurangi 4 atau $60 - 4 = 56$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.160.

Tabel 10.
Anova^b pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.452	3	153.151	56.994	.000 ^a
	Residual	150.481	56	2.687		
	Total	609.933	59			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi
Dependent Variable: Kinerja
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 10, out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56.994 > 3.160$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Dengan demikian model regresi ini adalah fit/cocok menjadi alat prediksi yang baik.

3.5. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 11.
Model summary^b pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.740	1.63926

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi
Dependent Variable: Kinerja
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 11, out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r²) adalah 0.753. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 75.30%, sedangkan sisanya sebesar 24.70% (100% - 75.30%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain kemampuan variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 75.30%, selebihnya

variabel kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti (*error term*) sebesar 24.70%.

3.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12.
Coefficients^a pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	-1.041	3.542		-.294	.770	
	Kepemimpinan	.218	.070	.232	3.118	.003
	Motivasi	.686	.077	.675	8.923	.000
	Budaya organisasi	.125	.051	.168	2.429	.018

a Dependent Variable: Kinerja
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 12, out put SPSS “Coefficients” diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = - 1.041 + 0.218X_1 + 0.686X_2 + 0.125X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar -1.041, hal ini menyatakan bahwa ketika nilai variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi adalah nol, maka nilai kinerja sebesar -1.041.
- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.218, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel kepemimpinan ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja meningkat sebesar 0.218 satuan.

- Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.686, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel motivasi ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja meningkat sebesar 0.686 satuan.

- Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.125, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel budaya organisasi ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja meningkat sebesar 0.125 satuan. Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

4. PEMBAHASAN

4.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kepemimpinan secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.118 > 2.002$) dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Abdul Basit, Zubair Hasan (2017), Krisdiana dan Marimin (2014), Tiqwani, Rerry dan Tri Wijayanti W, Dewie. (2014). dan Wendy Lor, Zubair Hassan (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada dasarnya kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/perusahaan.

4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel motivasi secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.923 > 2.002$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Ageng Prawatya (2015), Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016), Maskur, (2010), Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016), Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016), Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016), Pranoto, Paulus Sugiyo. (2014), Putri Salasa Ifani (2014), dan Saeed, S., dan Syah, F.M (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Diharapkan dengan

semakin baiknya motivasi kerja dari pegawai diharapkan kinerja pegawai akan lebih baik lagi dimasa-masa yang akan datang.

4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.429 > 2.002$) dan nilai signifikansi $0.018 < 0.05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Jatilaksono, Raditya (2016), Maskur, (2010), Muchtar Adama (2014), Pranoto, Paulus Sugiyo. (2014), Soepardjo, Tanisa Arsyah dan Nugrohoseno, Dwiarko.(2014), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang dianut oleh anggota di dalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, yang mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
4. Variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja** Rosda Karya, Bandung
- Abdul Basit, Zubair Hasan (2017), **Impact Of Leadership Style On Employee Performance (A Case Study On A Private Organization In Malaysia)**, International Journal of Accounting & Business Management Vol. 5 (No.2), November, 2017
- Abi Sujak (2010), **Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi**, Rajawali Pers, Jakarta
- Ageng Prawatya (2015), **Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Weleri**, Udinus Repository
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). **Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu**. International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1; January 2016
- Barker, Alan (2012), **Mengelola Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia, Jakarta.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). **Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace**. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Dessler, Garry (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo**, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana PerdanaMedia Group
- Fahmi, Irham (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya**. Bandung: Alfabeta
- Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, (2011), **Managing Human Resources**, International Edition. Prentice Hall International, Inc
- Handoko (2013), **Manajemen, Edisi Kedua**, Cetakan Ketigabelas, BPF EYogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jatilaksono, Raditya (2016), **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irek Creative** Yogyakarta. Thesis, Fakultas Ekonomi
- Krisdiana dan Marimin (2014), **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kota Tegal**, Vol.3 No.2 Economic Education Analysis Journal.
- Mangkunegara AP, (2015), **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Rfika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafrri, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maskur, (2010), **Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Fleksibilitas Organisasi dan Kinerja Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Kota Makassar**. Tesis Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang
- Muchtar Adama (2014), **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Studi Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen Bagian Subag Umum, Subag Keuangan, Subag PEP, Dikmen dan PNF Orseni, FE. UNIP, Semarang**.
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). **Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java**. International Journal of Advanced Research (2016), Volume 3, Issue -378-396
- Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016). **Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals**. International Journal of Advanced Research (2016), Volume 4, Issue 1, 1349- 1357
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016). **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016
- Pranoto, Paulus Sugiyo. (2014). **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya”**, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 4.
- Putri Salasa Ifani (2014), **Pengaruh Fasilitas Kerja, Situasi Kerja dan Kompensasi**

- Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh, ETD**, Unsiyah Banda Aceh.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen, (2015), **Perilaku Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge (2012), **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat. Jakarta
- Rush Michel, Althoff, Phillip (2015). **Pengantar Sosiologi Politik**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). **Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking**. Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter). Vol. 5, No.7; February 2016
- Samsudin, Sadili. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung, CV. Pustaka Setia
- Santoso, Singgih (2004), **SPSS Statistik Parametrik**, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti (2017), **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono (2017), **Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus**, Penerbit CAPS, Yogyakarta
- Soepardjo, Tanisa Arsyah dan Nugrohoseno, Dwiarko.(2014).**“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. NAV Jaya Mandiri Surabaya”**, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 4.
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D**. Bandung : Alfabeta
- Triton PB (2006), **SPSS 13.00 Terapan, Riset Statistik** Parametrik, Andi, Yogyakarta
- Tiqwani, Rerry dan Tri Wijayanti W, Dewie. (2014). **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sakti Jaya Perkasa Surabaya”**, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 3
- Wendy Lor, Zubair Hassan (2017), **The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia**, International Journal of Accounting & Business Management ijabmVol. 5 (No.1), April, 2017