Effect Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Job Satisfaction Where Performance Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

Masril

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

masriltasar@yahoo.go

This study aims to determine “Effect Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Job Satisfaction Where Performance Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat by the respondents as many as 90 (ninety) people. Data were collected through a questionnaire distributed to the entire population that can be used for analysis. Hypothesis testing is performed using data analysis techniques through multiple regression. The results of multiple linear regression analysis showed that of the three independent variables, transformational leadership style, work motivation and job satisfaction significant effect on performance (the dependent variable). The magnitude of the effect of variable Transformational Leadership Style, Work Motivation and Job Satisfaction of the performance variable (dependent variable) amounted to 60.2% or the value of R Square of 0.602 remaining 39.2% is influenced by other variables not included in this study model.

Keyword : transformational leadership style, work motivation, job satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Untuk dapat mempelajari Kinerja suatu organisasi, harus diketahui ukuran keberhasilan untuk menilai Kinerja tersebut. Sehingga indikator atau ukuran Kinerja itu tentunya harus dapat merefleksikan tujuan dan misi dari organisasi yang bersangkutan, karena itu berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Bagi suatu organisasi privat yang tujuan pembentukannya adalah memproduksi barang untuk mendapatkan keuntungan, maka

ukuran Kinerja nya adalah seberapa besar ia mampu memproduksi (*productivity*) dan seberapa besar keuntungan yang diraih (*economy*). Indikator berikutnya adalah efisiensi dan efektifitas proses yang dilakukan.

Sedangkan dalam organisasi publik, masih sulit untuk menentukan kriteria Kinerja yang sesuai. Bila ditinjau dari tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi dan melindungi kepentingan publik, maka Kinerja

organisasi publik dapat dikatakan berhasil apabila mampu mewujudkan tujuan dan misinya dalam memenuhi kepentingan dan kebutuhan publik tersebut. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk saat ini perlu diselaraskan secara menyeluruh, terarah dan terpadu diberbagai bidang kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan, diperlukan kualitas Sumber Daya Manusia di berbagai organisasi perlu lebih ditingkatkan lagi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai perwujudan dan hasil kerja atau karya dari seseorang anggota organisasi yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan organisasi. Sehingga dapat pula dikatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan organisasi terutama ditentukan oleh kinerja anggota organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sedangkan aspek-aspek dalam kinerja menurut pendapat Mitchell dalam Sedarmayanti (2001 : 51) bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : (1) *Quality of work*, (2). *Promptness*, (3). *Initiative*, (4). *Capability*, (5). *Communication*. Dan menurut Siagian (2004 : 223) menyatakan : “pengalaman banyak organisasi menunjukan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik, sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan,

Menurut Hariman, H.G (2004) “ *Comparisons Of Self Superior Rating Of Managerial Performance* “ *Journal Of Applied Psychology* 59. 638-541 Dalam Hasibuan (2001 : 105) Mengemukakan , Bahwa : suatu pengertian bahwa Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi

Dalam sebuah organisasi apapun bentuknya, tentulah akan berhadapan dengan apa yang disebut dengan Kinerja atau *performance*. Kinerja Pegawai merupakan perwujudan dan hasil kerja atau karya dari seseorang anggota organisasi

Yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan organisasi. Dapat dikatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan organisasi terutama ditentukan oleh Kinerja Pegawai anggota organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas. Lembaga Adnistrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) dalam Sedarmayanti (2005:52) mengemukakan bahwa “ *Performance*” diterjemahkan menjadi Kinerja Pegawai, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja adalah sebagai berikut : “*Performance = ability x motivation*”. Artinya adalah bahwa Kinerja Pegawai ditentukan oleh kemampuan dan motivasi.

Selanjutnya Robbins alih bahasa Pujaatmaka (2004:218) mengemukakan : “Kinerja petugas = f (m x a x o)”, maksudnya adalah Kinerja Pegawai fungsi dari motivasi, kemampuan dan kesempatan. Kinerja Pegawai juga ditentukan oleh motivasi digabung dengan kemampuan yang dimiliki serta penempatan yang tepat. hal ini dikemukakan Siagian (2007:139), yang dirumuskan sebagai berikut : “

PK = M x K x Penempatan yang tepat”.

PK = Penampilan Kerja

M = Motivasi

K = Kemampuan

Penempatan yang tepat = bentuk penugasan yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat dan minat seseorang

Menurut pendapat Dessler (2004:6) sebelum melakukan penilaian Kinerja Pegawai maka harus diketahui terlebih dahulu Kinerja Pegawai apa yang akan diukur dan bagaimana mengukurnya. Terdapat banyak pilihan tentang apa yang akan diukur, mungkin mengukur Kinerja Pegawai karyawan yang berkaitan dengan dimensi generik seperti kualitas, kuantitas dan kesesuaian waktu dari pekerjaan atau mungkin mengukur Kinerja Pegawai tentang pengembangan kompetensi seseorang. Mengenai bagaimana mengukurnya ada banyak metodologi yang dapat digunakan.

Adapun metodologi yang dapat dipakai dalam pengukuran Kinerja Pegawai.

Sedangkan aspek-aspek dalam Kinerja Pegawai menurut pendapat Mitchell dalam Sedarmayanti (2001 : 51) bahwa Kinerja Pegawai meliputi beberapa aspek yaitu : (1) *Quality of work*, (2). *Promptness*, (3). *Initiative*, (4). *Capability*, (5). *Communication*. Dan menurut Siagian (2004 : 223) menyatakan : “pengalaman banyak organisasi menunjukan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang

baik, sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan

Menurut Maier dalam As’ad (2003), kriteria ukuran kerja seorang karyawan adalah: (1). Kualitas, (2). Kuantitas, (3). Waktu yang dipakai, (4). Jabatan yang dipegang, (5). Absensi, (6). Keselamatan Kerja. Sedangkan menurut Alewine dalam Timpe (2000:248) : Standar Kinerja Pegawai biasanya berkaitan dengan sasaran

Menurut pendapat Dessler (2006 : 6) aspek-aspek dalam Kinerja Pegawai meliputi : mutu yaitu hasil kerja yang meliputi kecermatan dalam mengerjakan penuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan penggunaan methoda kerja (sesuai dengan perintah atasan).

Menurut Wursanto (2001 : 62) Penilaian Kinerja Pegawai pegawai perlu dilakukan karena penilaian Kinerja Pegawai pegawai memiliki manfaat ganda, yaitu bagi pegawai dan bagi perusahaan. Manfaat penilaian Kinerja Pegawai pegawai bagi pegawai.

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 2007). Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James MacFregor Gurns yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Mc.Fillen (2004) *A Synteretical Model Charismatic Leadership” Group & Organization*

Management Vol.21.No.2 June pp-163-191. Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin. *Dan pada umumnya untuk lembaga pemerintah yang cenderung dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal untuk diterapkan adalah gaya kepemimpinan Transformasional (Hasibuan, 2006)*

Peran Seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah Organisasi. Dalam buku *the Living Company*, Arie De Geuss (2001) bercerita tentang banyaknya Organisasi yang mati karena dikelola oleh pemimpin yang tidak memiliki pandangan ke depan. Di saat kinerja Organisasi mulai memburuk dan Organisasi merugi diperlukan seorang pemimpin yang mampu menyelamatkannya. Dalam kondisi demikian seorang pemimpin harus melakukan langkah nyata demi memperbaiki angka kinerja Organisasi. Pada umumnya pemimpin akan berorientasi jangka pendek demi menyelamatkan Organisasi yang sedang berdarah (bleeding). Pemimpin biasanya akan bergaya transaksional dengan membuat berbagai kriteria unjuk kinerja (key performance

indicator) yang harus dicapai karyawan. Karyawan yang tidak mencapai target KPI akan dipindahkan atau

diberhentikan. Suasana kerja akan sangat tidak menyenangkan karena masing-masing karyawan akan menekan bawahannya agar mencapai target kerja unit yang ditetapkan. Di sini terjadi proses seperti orang menginjak pedal gas mobil supaya berlari cepat. Pimpinan mulai dari lini paling atas sampai ke lini yang paling bawah sama-sama menginjak pedal gas ke bawah, seperti sebuah mata rantai sampai yang paling bawah akan kepenyet (terperas) kemampuannya. Dalam kondisi Organisasi yang memang kinerjanya sedang bermasalah hal seperti ini dianggap sebagai sebuah pilihan yang harus dilaksanakan. Tetapi apabila kebiasaan ini terus dilaksanakan di saat perusahaan dalam kondisi sangat baik kinerjanya maka ada kemungkinan Organisasi ini akan menuai petaka. Menurut Bass seorang ahli kepemimpinan,

suasana kerja yang transaksional ini tanpa diimbangi oleh suasana kerja transformasional akan membuat karyawan menderita lahir dan bathin. Kehidupan di Organisasi akan seperti robot yang karyawannya terus menerus dikejar oleh target dan dead-line..

Menurut pandangan John Naisbitt (2000). dalam buku mutakhirnya *Mindset*, karyawan akan tidak bahagia, *they die before they have to die*. Karyawan akan hilang komitmen untuk berbuat yang terbaik bagi Organisasi. Bila ada pilihan lain, sangat besar kemungkinan karyawan

yang baik akan meninggalkan Organisasi. Dalam kondisi Organisasi sudah baik setelah turn -around, seorang pemimpin perlu mengkombinasi gaya kepemimpinannya ke arah transformasional. Menurut Bass ada empat ciri kepemimpinan transformasional: inspiring motivation, individual

consideration, intellectual stimulation, dan idealized influence. Sang pemimpin selain bersifat visioner dalam melihat tantangan ke depan dia juga harus membangun budaya Organisasi yang menumbuhkan three-M (Meaning, Membership, Mastery)

Menurut pandangan Rosabeth Moss Kanter (2004) dari Harvard Business School. Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan perasaan bermakna (Meaning) dalam bekerja. Bekerja bukan soal mencari uang saja tapi ada hal yang lebih mulia di balik itu. Sebagai contoh karyawan di Organisasi listrik harus memahami bahwa pekerjaan mereka amat mulia. Betapa susahnyanya hidup manusia kalau listrik mati di saat berada di dalam elevator di lantai 25 sebuah gedung perkantoran. Orang mengalami sesak nafas, gelap dan ketakutan.

Kepemimpinan kemudian harus diukur keberhasilannya. Ukuran yang dipakai adalah efektifitas, dengan demikian kriteria efektifitas perlu ditentukan. Ada berbagai kriteria efektifitas, di bawah ini adalah kriteria atau dimensi efektifitas menurut Pounder (2003) :

Sebelum membicarakan masalah motivasi lebih lanjut, perlu kiranya diketahui terlebih dahulu apakah yang dimaksud dengan “motif, motivasi,

dan motivator”. Definisi terhadap istilah-istilah tersebut (motif, motivasi, dan motivator), akan banyak dijumpai dalam uraian berikut ini. Menurut David B. Guralnik, dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat : 2007) : *“motive is an inner drive, impulse, etc, that causes one to act”*. (Motif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu).

Sedangkan menurut Harold Koontz, dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat 2007), menyatakan : *As Berelson and Steiner have defined the term, a motive “is an inner state that energizes, activities, or more (hence ‘motivation’), and that directs or channels behavior toward goals”*. (Seperti yang dirumuskan oleh Berelson dan Steiner, suatu motif adalah suatu ledakan dari dalam yang memberi kekuatan,

Yang menggiatkan, atau yang menggerakkan, karenanya disebut penggerakan atau motivasi, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan-tujuan).

Selain itu menurut S. Nasution, dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat : 2007), mengemukakan bahwa dengan ‘motif’ dimaksud segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Akhirnya dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Setelah definisi dari motif telah diuraikan di atas, beberapa ahli memberikan pengertian yang jelas mengenai motivasi, sebagai berikut :

Menurut George R. Terry, dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat : 2007), menyatakan bahwa *“Motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action”*. (Motivasi adalah keinginan di dalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak).

Sedangkan menurut Harold Koontz et al. dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat : 2007), menyatakan bahwa *Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*. (Motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan).

Sedangkan mengenai pengertian dari motivator, dapat diuraikan sebagai berikut Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat, 2007), menyatakan : *“Satisfying factors that involve feelings of*

achievement, professional growth, and recognition, that one can experience in a job that offers challenge and scope are referred to as motivations”. (Faktor-faktor

pemuas yang mengandung perasaan akan prestasi, pertumbuhan profesional, dan penghargaan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan yang memberi tantangan dan kesempatan disebut motivator).

Selanjutnya, teori yang dikemukakan oleh Richard M dan D. Braunstein (2003) *“A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting”* bahwa motivasi adalah

proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu ; proses motivasi mencakup : pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipenuhi, penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Pendapat Harold Koontz et al, dalam Dasar-Dasar Motivasi (Moekijat : 2007), menyatakan bahwa *Motivators are those things which induce an individual to perform. A motivator, then, is something that influences an individual's behavior*. (Motivator adalah hal-hal yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu. Maka suatu motivator adalah sesuatu yang mempengaruhi perilaku seorang individu).

Banyak faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Dalam Moh. As'ad (1995:115) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Nilai-nilai kerja intrinsik (intrinsic work values) dan nilai kerja ekstrinsik (extrinsic work value). George & Jones memberikan perbandingan antara kedua nilai kerja dan karena mereka mempunyai nilai nilai kerja, mereka juga memiliki sikap kerja. Sikap menurut Robbins (2007) adalah suatu pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap

tidak sama dengan nilai, namun keduanya dihubungkan.

Kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar personil, perilaku pimpinan dan kebijakan administrasi dan organisasi (Danim, 2004). Kepuasan kerja tergantung pada akibat instrinsik dan ekstrinsik dan bagaimana pandangan pemegang kerja atas akibat ini. Nilai akibat berbeda untuk

Orang yang berbeda (Gibson, Ivan cerich dan Donnelly, 1997). Dan selanjutnya menurut Hasibuan (2005), Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Martoyo (2000:142), kepuasan kerja adalah emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan Organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara evaluasi, analisis dan seleksi dengan alternatif cara dan teknik dalam rangka menjawab sesuatu pertanyaan yang belum diketahui. Lebih lanjut ditegaskan oleh Faisal (2003) bahwa rangkaian metodologi penelitian yang perlu ditentukan adalah: (1) jenis atau format penelitian

yang akan digunakan, (2) metode ,sumber, dan alat pengumpulan data yang disertai dengan teknik pengambilan sampel, (3) strategi analisis data yang diawali dengan kegiatan mengedit data dan mengkode data.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh. Penelitian ini juga dinamakan penelitian uji hipotesa atau testing research, dengan uraian yang deskriptif dan berfokus pada penjelasan hubungan antar variabel (Singarimbun, 2007).

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh, keeratan korelasi antar variabel dengan cara pengukuran. Alur berpikir dan pendekatan ini adalah berproses secara deduktif yaitu peneliti menetapkan variabel kemudian mengumpulkan data dan menyimpulkannya (Hamidi, 2004).

Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu), yang karakteristiknya hendak diduga. Pengambilan sampel yang merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Subagyo, 2000).

Melihat kepada jenis Dan Kriteria dari uraian tugas, keadaan umum organisasi yang dikemukakan diatas tadi, dijadikan sebagai Populasi adalah *Seluruh Pegawai Dinas Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Sebanyak 90 Orang*

Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat (dependen variabel), dan tiga variabel bebas (independen variabel) yaitu :

1. Variabel terikat (dependen variabel) yang dipengaruhi oleh tiga variabel bebas (independen variabel) yaitu Kinerja (Y)
2. Variabel Bebas (independen variabel) yang mempengaruhi oleh tiga variabel bebas (independen variabel) yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta Kepuasan Kerja (X_3)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Linearitas

Digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk liner, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear,

maka model regresi dapat dinyatakan linier. Dalam penelitian ini, untuk uji lineritas dipergunakan Grafik P-P Plot. Berdasarkan grafik tersebut yang diperlihatkan dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

Tabel 1.
Uji Multikolonieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,358	2,2795
Motivasi Kerja(X2)	0,365	2,741
Kepuasan Kerja (X3)	0,445	2,245

Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variabel*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2007:91). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Mengacu pada penjelasan diatas, variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas berada diatas 0,10. Seperti nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,358 dan begitu juga nilai variabel bebas kedua Motivasi Kerja (X₂) yaitu sebesar 0,365, serta nilai kepuasan kerja (X₃) dengan nilai adalah sebesar 0,445

Begitu juga jika dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*), tidak satupun dari variabel bebas memiliki nilai VIF diatas 10, sebagaimana yang ditunjukan oleh Tabel berikut ini, bahwa nilai ketiga variabel nya adalah sebesar 2,2795 untuk variabel kepemimpinan transformasional, 2,741 nilai variabel motivasi kerja serta 2,245 untuk nilai kepuasan kerja (dibawah 10, sebagaimana menjadi prasyarat untuk uji multikolonieritas)

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 lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Garfik Plott (*Scatter plot*). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 2.

Ringkasan Hasil Pengujian Analisa Regresi Berganda Pengaruh
Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Beta	Signifikansi
Kinerja (Y)	Konstanta	0,530	0,151
	Kepemimpinan (X. ₁)	0,357	0,008
	Motivasi Kerja (X. ₂)	0,410	0,009
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,359	0,016
	F	43,380	0,000
	R ²	0,602	

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data lampiran

. Dengan demikian, secara statistik dapat dikemukakan persamaan regresi Berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 0,530 + 0,357 X_1 + 0,410 X_2 + 0,359 X_3$$

Secara statistik persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Apabila terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan dengan asumsi Variabel motivasi Kerja dianggap konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja (Y) Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat sebesar 0,357 satuan. Dan selanjutnya apabila terjadi peningkatan motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan dengan asumsi Variabel Kepemimpinan lainnya dianggap konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,410 serta Apabila terjadi peningkatan variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan dengan asumsi Variabel motivasi Kerja dianggap konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja (Y) Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat sebesar 0,359 satuan

Selanjutnya, tabel 1 memperlihatkan besarnya nilai *R square* atau koefisien determinan adalah 0,602. Besarnya nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variansi kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 0,579 Dengan kata lain, pengaruh variabel

Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 57,9 %

Dan selanjutnya dengan Nilai Sign (beta) Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,004 .Jika dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikan Variabel Kepemimpinan jauh lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Begitu juga halnya dengan variabel Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,003 , jika dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikan Variabel Kepuasan Kerja jauh lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,001 < 0,05$).. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dan Variabel motivasi Kerja juga berpengaruh Signifikan terhadap kinerja (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama (H_1) penelitian ini yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat “*Diterima*”. Sedangkan Variabel Motivasi Kerja, hal ini juga berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat, dan hipotesis kedua ini juga “*Diterima*” Selanjutnya Hipotesis pertama dan hipotesis kedua serta hipotesis ketiga dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3 Berikut ini :

Tabel 3.
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Keputusan Hipotesis
H.1	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat	Diterima
H.2	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat	Diterima
H.3	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat	Diterima

Kesimpulan

1. Mayoritas responden penelitian adalah Jenis kelamin laki laki, dengan usia > 45 tahun, Pendidikan Sarjana dan memiliki masa tugas sebesar 11-15 tahun
2. Variabel bebas Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, atau Hipotesis pertama (H1) Hipotesis kedua (H2), hipotesis ketiga (H3) adalah diterima
3. Besarnya pengaruh kedua variabel mengalami peningkatan pengaruh setelah melalui variabel Kepuasan Kerja Bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan motivasi Kerja (X_2) dan kepuasan Kerja terhadap kinerja (Y) Pegawai adalah sebesar 0,602 atau 60,2 %. Dengan kata lain sebesar 39,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini.

Appriach, Mc. Graw Hill inc. Singapura

DAFTAR PUSTAKA

- Ass'ad Mohd,(2004) Penilaian Kinerja Organisasi,Bumi Aksara,Jakarta
- Bycio (2005), *Management of Organization As Behaviou, Utilizing Human Resource*, Fifth Edition, New York. Prantice Hall. Engelwood Cliffs Jersey.
- Benardin H, Jhon and Russel, Joyce C.A (2003) *Human Resiources Management : An Experimental*
- Blurn. (2002), terjemahan,” *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Garry, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusi, Human Resource Management* 7e. Penterjemah : Benyamin Molan PT Prenhallindo, Jakarta
- Daft (2002) *Management of Organization Behaviou, Utilizing Human Resource*, Fifth Edition, New York. Prantice Hall. Engelwood Cliffs Jersey

- Dinner & Giffin (2001) *Management Public Policy Analysis: An Introduction*, Prentice Hall Inc, Englewood Clivffs,
- Danim ,(2004) “*Motivation to Organization and Occupation : Extention and test of Tree-Component Conceptullization* “ Journal of Applied Psychology, Vol 78 N0. 4
- Gozali, (2007), *Aplikasi Analisis .multivariate dengan program SPSS*, Edisi I Semarang
- Gibson, Ivancevich, Donnelly (2001), *Organizations*, Richard. D. Irwin. Inc.
- Gilmert (2003) “ *Measurement Of Human Sevice Statisfaction Development Of The Job*” *Survey.American Journal Of Community*
- Hasibuan S. Melayu, (2005). *Managemen Sumber Daya Manusi*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Keban, Yeremias, (2005) Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan, Seminar Sehari Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapan, 20 Mei 1995, Yogyakarta, MAP-UGM.
- Kemalawarta (2000)., *Kepemimpinan (Leadership)*, PT. Karya Nusantara, Bandung
- Lawer (2003) *Structure In Five; Designing Effective Organizations*, Prentice-Hall,
- Manulang (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosakarya
- Martoyo(2000). *Pengaruh Faktor-Fakor Kompetensi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan*, , Proceeding Seminar Nasional, Akademi Manajemen Indonesia,Hotel Sahid, 19 Oktober 2002, Surabaya
- Rivai, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Jakarta. PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Schalarry & Jackson ,(2007) *Human Resource Management, Massahusetts, Allyn Bacon*
- Siagian P. Sondang, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Sekaran, U. (2003) *Reseach Method For Busness USA*. Jhon Wiley & Sons Inc
- Strauss and Sayless (1990), *Service Management for Competitive Advantage*, Mc Graw Hill, London.
- Stoner, James AF,R Edwar Freeman dan Daniel R. Gilbert Jr, (2006) *Managemen* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhalindo.
- Solso (1998). *Kepemimpinan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Djamabatan

- Terry, (2004), Prinsip – prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Truckenbold ,Gerhart,Wrigh,Mondyt (2000). Organisasi dan Manajemen Prilaku, Striktur, Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Proses. Alih Bahasa : Djoerban Wahid, SH. Jakarta : Erlangga
- Wursanto (2001), Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berfikir Strategis, Binarupa Aksara, Jakarta,
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). <https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Selamat, S. Heryanto, H. (2019). Affecting Factors In Employee Performance Koto Baru Sub-District, Dharmasraya District. Archives of Business Research 7 (7), 142-154
- Ermayenti, E. Heryanto, H. (2019). The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Public Satisfaction In The Regional Office Of The Ministry Of Religion In West Sumatera Province With Quality Of Service As An Intervening Variable. Archives of Business Research 7 (7), 69-87

- Kurniawan, H. Heryanto, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. Archives of Business Research 7 (7), 88-101
- Sari, N. Heryanto, H. (2019). The Effect Of Training And Utilization Of SIPKD On Competency And Its Impact On The Quality Of Financial Statements In Dharmasraya Regency SKPD. Archives of Business Research 7 (7), 112-121
- Fatra, A. Heryanto, A. (2019). The Effect Of Implementation Of Population Administration Policy And Employee Motivation On Quality Of Service And Its Impact On Community Satisfaction In Issuance Of Birth ACCESS (Case in: The Department of Population and Civil Registration of the Dharmasraya Regency). Archives of Business Research 7 (7), 155-165
- Yusrisal, Y. Heryanto, H. (2019). The Influence of Leadership and Competence on Work Motivation and its impact on Employee Performance at the Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency. Archives of Business Research 7 (7), 122-131
- Syukri, M. Heryanto, H. (2019). The Influence Of Leadership Style, And Organizational Commitment, On Employee Discipline And Also Its Impact On Employee Performance Of The Dharmasraya District Community And Village Empowerment Office. Archives of Business Research 7 (7), 102-111
- Septria, D. Heryanto, H. (2019). Performance Capability Analysis and Regional Budget Evaluation in Implementing Regional Autonomy in Dharmasraya District. Archives of Business Research 7 (7), 180-187
- Meldi, M. Heryanto, H. (2019). The Influence Of Quality Of Human Resources And Communication On The Performance Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of Dharmasraya Regency With Organizational Commitment As Intervening Variables. Archives of Business Research 7 (7), 132-141
- Wahyuni, N. Heryanto, H. (2019). The Effect of Environment and Motivation on Employee Performance with Organizational Culture as an intervening variable on Bank Perkreditan Rakyat Jorong Kampung Tengah Pariaman PT. Archives of Business Research 7 (5)
- Khamri, A. Heryanto, H. (2019). The Influence of the Work

- Environment, Work Discipline on the Spirit of Work and Its Impact on Employee Performance at the Dharma Raya District Health Office. Archives of Business Research 7 (5)
- Irvan, RM. Heryanto, H. (2019). The Effect of Competence and Workload on Motivation and Its Impact on the Performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Regency of Dharma Raya. Archives of Business Research 7 (5)
- Jamilus, J. Heryanto, H. (2019). The Effect of Competence, Communication & Motivation on Employee Performance in People's Welfare Regional Secretariat of Padang City, Indonesia. Archives of Business Research 7 (5)
- Zukriah, A. Heryanto, H. (2019). The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Performance In Human Resources Development Agency, West Sumatera With Education And Training As Variable Intervening. Archives of Business Research 7 (5)
- Marunduri, P. Heryanto, H. (2019). Analysis of the Effect of Training and Motivation on Organizational Commitments and Its Impact on Employee Performance (Study on Insurance Marketing Agents on Prudential Agency Pru-Aini Gunung Sitoli PT). Archives of Business Research 7 (5)
- Syamsudirman, S. Yurmain, H. Heryanto, H. (2019). Compensation and Work Culture on Organizational Performance with in mediation by Work Satisfaction in Fire Department Service of Sungai Penuh City. Archives of Business Research 7 (2)
- Heryanto, H. (2019). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance With Satisfaction as Intervening Variables Personnel Education Rektorat Andalas University. Archives of Business Research 7 (2)
- Heryanto, H. Sumarni, S. (2019). The Effect of Certification, Competence, and Motivation on Teachers Performance of Country Civil Apparatus in Sawahlunto City. Archives of Business Research 7 (1)
- Eliza, Y. (2015). Pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD di Kota Padang). Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan) 4 (1), 86-100
- Eliza, Y. (2015). Pengaruh Investasi, Angkatan Kerja dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Sumatera Barat. PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis) 7 (3), 198-208

- Eliza, Y. Adriani, E. Maryanti, S. (2019). The Analysis Return on Investment Education of Married Woman in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 667–688-667–688
- Maryanti, S. Eliza, Y. Wiyati, R. Thamrin, M. (2018). The Growth of the Population: Labor Potential Mapping in Pekanbaru Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* 175 (1), 012092
- Eliza, Y. (2015). Analisis Kepuasan Masyarakat Atas Kualitas Pelayanan Kantor Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* 7 (1), 65-75
- Yuharmain, H. Suryana, Y. Novianty, R, Joeliaty. (2016). An Impact Study Of Rural Credit Bank Existence Towards Micro And Small Businesses In Padang City. *International Journal Of Scientific & Technology Research* 5 (7), 145-150
- Edasa, D. Putra, EE. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik* 3 (2)
- Putra, EE. (2015). Keadilan Dalam Organisasi. *Buletin Organisasi dan Aparatur*
- Putra, EE. (2015). Pentingnya ISO Bagi Lembaga Pendidikan Dan Latihan. *Buletin Badan Diklat Prov. Sumatera Barat*
- Putra, EE. (2015). Urgensi Pengembangan Potensi Aparatur Sipil Negara (ASN). *Buletin Badan Diklat Prov. Sumatera Barat*
- Putra, EE. (2014). The Effect of Human Capital, Structural and Customer Capital to Performance of Small Medium Enterprises at West Sumatera Province. *Business Administration at Jose Rizal University*
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management* 2.
- Marlius, D. RD Putra. (2018). Strategi Pengembangan Sulam Bayang. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. Volume 3. No. 2. Hal. 204-218.