

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PUNISHMENT, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL PROVINSI RIAU**

Oleh :

Uliah May Zafirah

Pembimbing : Marzolina dan Rosnelly Roesdi

Faculty of Economics and Business Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : uliah_zafirah@yahoo.com

*The Influence of Leadership, Punishment and Organizational Culture Simultaneously on
Employee Performance of Department Energy and Mineral Resources Riau Province*

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the influence of leadership, punishment and organizational culture simultaneously on employee performance of Department Energy and Mineral Resources Riau Province, as 66 employees. Primary data was collected by questionnaires as instrument to prove the result of research, to test the hypothesis in this research is to use multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The sampling technique that has been selected is a simple random sampling method. The result of the research shows that: 1) There are positive and significant influence of leadership on the employees performance of the Department of Energy and Mineral Resources of Riau Province; 2) there is a negative and significant effect of punishment on the employees performance of the Department of Energy and Mineral Resources of Riau Province; 3) positive and significant influence of organizational culture on the performance of employees of the Department of Energy and Mineral Resources Riau Province, 4) leadership, punishment, and organizational culture simultaneously have a significant effect on the employees performance of Department of Energy and Mineral Resources Riau Province

Keywords : Employee Performance, Leadership, Punishment, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Didalam upaya mencapai tujuan organisasi, tentu perlu adanya suatu kinerja yang baik. Kinerja sangat penting untuk dinilai dan diukur dengan tujuan memotivasi pegawai untuk mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan menurut pendapat Surdayanto (2011).

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau merupakan instansi teknis yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan bidang urusan Energi dan Sumber Daya Mineral.

Keempat bidang dinas ESDM memiliki tugas melakukan penyelenggaraan koordinasi dan fasilitas dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi bidangnya. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi bidang masing-

masing. Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Banyaknya tantangan dalam pelayanan sektor energi dan Sumber Daya Mineral di Provinsi Riau menuntut organisasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Untuk mencapai tujuan organisasi ini, maka Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau perlu memiliki Sumber Daya Manusia yang kompetitif dibidangnya. Dinas ESDM Provinsi Riau setiap tahunnya memiliki rencana kerja yang harus tercapai oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut dan akan dilakukan monitoring dan evaluasi setiap akhir tahun. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang telah dicapai.

Sesuai dengan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah, dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Tujuan pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014). Penilaian Kinerja bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan instansi baik secara langsung maupun dengan menggunakan bantuan lembaga-lembaga penyalia untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dan fungsi dari penilaian tersebut adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kinerja pegawai pada suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan dari pegawai Aparatur Sipil

Negara. Mengacu pada upaya memenuhi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan upaya peningkatan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) baik pada aspek kuantitas maupun aspek kualitas agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.

Penilaian kinerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP). Penilaian dilihat dari kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Banyak hal peraturan yang sudah dibuat oleh pemerintah demi memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu digunakan sistem merit dalam manajemen Pegawai ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Peraturan Pemerintah ini mensyaratkan wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Tabel 1.1 merupakan rekap penilaian atas kinerja pegawai, yang mana di tahun 2017 terlihat terjadi penurunan pada rank nilai sangat baik. Penilaian kinerja menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai ini dimulai tahun 2014 hingga tahun 2017 dari yang sebelumnya 53 % pegawai menjadi 32 % pegawai yang mampu menunjukkan predikat sangat baik tersebut. Hal ini tentu saja menjadi permasalahan yang harus segera diselesaikan oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Semakin menurunnya kinerja pegawai, semakin sulit pula organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun unsur yang dinilai dalam Sasaran Kerja Pegawai tersebut adalah :

1. Kuantitas yang merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai

2. Kualitas yang merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai

3. Waktu yang merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai

4. Biaya yang merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai

Dari hasil penilaian kinerja poin kuantitas dan waktu masih memiliki nilai yang belum sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan kooperatif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan SDM mengenai hasil capaian rata-rata SKP yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh instansi disebabkan oleh:

1. Pegawai mengumpulkan laporan-laporan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan instansi.

2. Pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Kurang inisiatif untuk mengerjakan laporan-laporan dengan cepat.

Hal ini akan mengakibatkan nilai kinerja menurun. Penyelesaian target kerja dalam hal ini adalah setiap pegawai wajib menyelesaikan target kerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan pada awal tahun yaitu mengacu pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Pegawai hendaknya memiliki motivasi kerja, disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan semua komponen yang harus dimiliki seorang pegawai di harapkan apa yang menjadi tujuan undang-undang yakni kinerja yang optimal dapat tercapai.

Cara pandang setiap pegawai tentang kepemimpinan akan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Pandangan setiap masing-masing individu terhadap kepemimpinan akan

berpengaruh pada perilaku mereka dalam bekerja. Kemampuan pemimpin dalam memberdayakan pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau akan mempengaruhi kinerja. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Dilihat dari kepemimpinan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan melihat bahwa kualitas kepemimpinan yang ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau seperti berikut :

1. Termasuk dalam gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, dimana seorang pemimpin menuntut bawahannya untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas, namun tidak semua bawahannya yang mengikuti perintah pimpinan tersebut karena kurang konsisten.

2. Pimpinan juga kurang komunikasi terhadap bawahannya sehingga terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

3. Kurang memiliki kesadaran untuk menjadikan kualitas kepemimpinannya sebagai pusat perhatian yang positif.

4. Tidak mampu menjadi teladan bagi bawahannya.

Kondisi ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena tidak adanya kenyamanan dan semangat pegawai dalam bekerja. Selain itu dari pengamatan masih banyak pegawai yang mengeluh dan kurang puas terhadap perilaku pimpinan yang tidak tegas dalam mengambil keputusan. Pada hal ini pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam menjalankan dan memberikan arahan pada setiap pegawainya dalam mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Dari permasalahan diatas, seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam merubah sikap pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya,

serta pola pemimpin dapat mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau melakukan apa yang diperintahnya dengan lebih baik. karena bagaimanapun juga, seorang pemimpin mempunyai peran sebagai acuan yang dapat dijadikan contoh teladan bagi para bawahannya. Selain itu, Pemimpin juga disebut sebagai leader yang berfungsi melakukan hubungan interpersonal dengan bawahannya dengan cara memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikannya para bawahannya, supaya bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap pemimpin pula memiliki ciri, cara, irama dan ragam yang berbeda dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin terhadap bawahannya, sehingga akan tercipta sebuah pola kegiatan dari sosok pemimpin terhadap bawahan yang terjadi secara terus menerus.

Selain permasalahan diatas dampak lainnya terdapat dari faktor Punishment Aparatur Sipil Negara (ASN), Punishment sebagai salah satu alat untuk menjaga stabilitas birokrasi instansi pemerintahan. Dalam lingkungan Pegawai ditentukan adanya ketentuan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 tentang tata kelola aparatur negara yang baik. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap Pegawai Negeri.

Pada tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau dari tahun 2014 sampai tahun 2017. Masalah absensi merupakan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja dan kedisiplinan dalam bekerja dan kedisiplinan tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian tingkat kehadiran pegawai

pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau cenderung mengalami fluktuatif dari tahun ke tahunnya. Fenomena yang terjadi yaitu :

1. Tingginya angka ketidakhadiran pegawai ini disebabkan kurang bertanggung jawabnya pegawai sehingga kesalahan terus menerus dilakukan dengan sengaja.

2. Atasan kurang memberikan pengawasan secara langsung.

3. Kurangnya pelaksanaan dalam memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran walaupun pegawai sudah berkali-kali melakukan pelanggaran yang sama.

Penetapan Punishment terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai merupakan konsekuensi pegawai dalam mengembangkan dan melaksanakan tugasnya. Dengan adanya Punishment maka pekerjaan yang akan dilakukan sudah terstruktur dan bila terjadi kelalaian atau kesalahan maka dengan adanya Punishment berupa hukuman, maka akan mengingatkan seorang pegawai untuk lebih baik dalam mencapai kinerja tersebut.

Disamping itu, tantangan yang harus diwaspadai oleh organisasi para pegawai saat ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan namun dapat pula menjadi kelemahan bagi organisasi. Budaya merupakan kekuatan apabila mempermudah dan memperlancar proses komunikasi, mendorong berlangsungnya keputusan yang efektif, memperlancar jalannya pengawasan dan menumbuhkan semangat kerjasama dan memperbesar komitmen pada organisasi yang pada gilirannya budaya meningkatkan efisiensi organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi sumber kelemahan apabila keyakinan dan suatu system nilai yang dianut tidak seirama dengan tuntutan strategi organisasi.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita lihat bahwa budaya organisasi

merupakan perpaduan berbagai aktifitas individu yang sering muncul dalam pertemuan sosial organisasi. Oleh karena itu, bergabung dalam organisasi memerlukan adaptasi yang cukup bagi seseorang untuk dapat membiasakan diri dengan budaya yang telah ada. Budaya yang baik dapat membawa seseorang yang berkualitas mencapai titik tertingginya. Sebaliknya jika budaya organisasi lemah, dapat membawa pengaruh buruk bagi seseorang. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dapat dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar pegawai. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi mengenai budaya organisasi sering di temukan dilapangan adalah :

1. Melakukan aktivitas lainnya saat pekerjaan organisasi seharusnya menjadi prioritas utama.
2. Tidak berada dimeja kerja saat jam kerja.
3. Mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan urusan organisasi.
4. Kurang adanya komunikasi antara satu sama lain.

Hal ini dikarenakan kurangnya peraturan tegas yang diterapkan oleh organisasi. Jika budaya organisasi ini benar-benar dikelola sebagai alat manajemen maka akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak tapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasikan efektivitas kinerja.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau?
2. Bagaimana Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau?

3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau?

4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Punishment dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

4. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kepemimpinan, Punishment dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan perilaku kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan. Sementara itu menurut Mangkunegara (2012:9), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011, Indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas yang merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
2. Kuantitas yang merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
3. Waktu yang merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
4. Biaya yang merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

Kepemimpinan

Robbins(2009:49) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Kemudian Rivai (2012:2) juga mendefinisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Cahyono (2012) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut:

1. Perhatian terhadap bawahan
2. Kritik yang disampaikan
3. Keputusan yang ditetapkan
4. Tingkat wewenang yang diberikan
5. Pengawasan terhadap bawahan
6. Perhatian terhadap permasalahan yang terjadi

Punishment

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar menurut Mangkunegara (2000:130). Punishment

adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan menurut pendapat Purwanto (2007:186).

Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa indikator Punishment yaitu :

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika pegawai tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan Punishmentnya.

2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat pegawai jera melakukan kesalahan, tetapi jika pegawai tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang pegawai perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika pegawai tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika pegawai melakukan kesalahan yang berat.

4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Dengan adanya pengawasan kepada pegawai, atasan bisa memantau para pegawainya yang bekerja, jika pegawai tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011) budaya organisasi adalah mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam

membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada. Indarti (2016) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam organisasi dan dipergunakan untuk menghadapi permasalahan-permasalahan internal dan eksternal organisasi.

Menurut Kepmen ESDM No.1808K/07/MEM/2015, menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 5 yaitu:

1. Jujur

Berpikir, berperilaku, bertindak dengan amanah, transparan, penuh integritas, memegang teguh kode etik, dan loyal kepada bangsa dan negara.

2. Profesional

Bekerja dengan semangat, cermat, akuntabel, disiplin, akurat, dan tuntas atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab, komitmen yang tinggi, membangun sinergi internal dan eksternal, serta mampu melihat perkembangan jauh ke depan.

3. Melayani

Memberikan layanan prima dengan memahami kebutuhan pemangku kepentingan, dilakukan dengan sepenuh hati, proaktif, profesional, simpel, efisien, dan tepat waktu dalam rangka memenuhi kepuasan internal dan publik.

4. Inovatif

Berwawasan terbuka, selalu belajar untuk peningkatan diri, memiliki ide baru yang bermanfaat, mampu membuat solusi alternatif dalam pekerjaan untuk mempercepat tercapainya target kinerja.

5. Berarti

Menjadi manusia yang memanusiakan manusia, memberi manfaat bagi diri sendiri, orang lain, Kementerian ESDM, masyarakat, bangsa dan negara, sehingga menjadi teladan, tempat bertanya, mampu memimpin, dan memecahkan masalah.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut. Di dalam sebuah perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan dampak positif dan kemajuan bagi perusahaan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya oleh Maabuat (2016) dari hasil analisis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Punishment sangat berperan meningkatkan kinerja pegawai, karena apabila Punishment dijalankan secara baik maka secara otomatis akan mampu menekan tingkat kesalahan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Punishment bertujuan membuat pegawai takut dalam melakukan kesalahan dan juga membawa pegawai ke arah yang positif. Hal ini juga diperkuat oleh adanya penelitian terdahulu yang ditulis oleh Mas'ud et al (2016) Punishment memperoleh pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

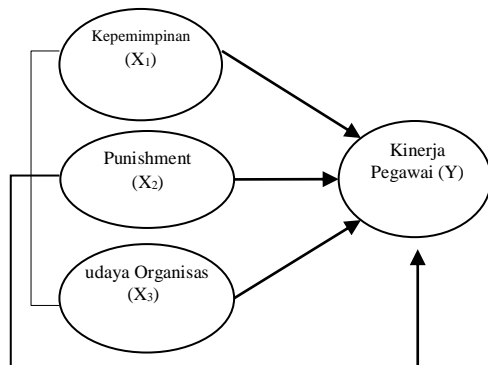
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Adanya suatu budaya di dalam sebuah organisasi selalu mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi atau hasil kinerja yang ditetapkan. Berfungsi sebagai perekat, identitas, dan motivator bagi karyawan atau anggota organisasi, sehingga karyawan atau anggota organisasi akan merasa dihargai dan menjadi bagian dari sebuah organisasi. Akhirnya karyawan atau anggota organisasi akan merasa nyaman berada di dalam organisasi dan berdampak pada kinerja yang akan terus meningkat. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Putri (2016) menunjukkan Budaya Organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber : Maabuat (2016) , Mas'ud et al (2016), Putri (2016)

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
2. Terdapat pengaruh Punishment secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan, Punishment dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau yang berjumlah 194 orang pegawai. Penentuan besarnya sampel yang digunakan pendekatan Slovincan mensubstitusikan ukuran populasi 194 orang dengan tingkat

kelonggaran kesalahan (e) sebesar 10%, maka diperoleh ukuran sampel 66 orang pegawai. Sehingga jumlah sampel yang menjadi objek penelitian penulis yaitu sebanyak 66 orang pegawai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2007:267), uji validitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian jika r hitung $>$ r tabel, berarti item pernyataan valid. Namun jika r hitung $<$ r tabel, berarti item pernyataan tidak valid.

Kemudian Sugiyono (2007:267) menyatakan uji reliabilitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Rusiadi (2013) untuk reliabilitas digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha 0,6 atau lebih. Dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha cronbach's $>$ 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sarjono dan Julianita, 2011:53). Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametric) adalah data harus memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi

normalitas akan dilakukan uji analisis kurva Histogram dan grafik Normal P-P Plot.

Uji Heterokedatisitas

Menurut Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:66), heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedatisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedatisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedatisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedatisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Uji Multikorelasi

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi (Sarjono dan Julianita, 2011:70).

Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variable akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variable akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variable lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (kompetensi, motivasi dan

komitmen organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2007:251).

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Variabel kompetensi

X₂ = Variabel motivasi

X₃ = Variabel komitmen organisasi

b = Koefisien regresi

e = Standar eror

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini untuk melihat apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian melalui uji F dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ (Rusiadi, 2013). Apabila hasil perhitungannya menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh di antara kedua variabel yang diuji. Namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan

persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau sebanyak 66 pegawai. Dari kuesioner yang disebar diketahui bahwa pada umumnya karyawan adalah laki-laki yaitu sebanyak 44 responden (66,7%), usia responden umumnya berkisar 30-39 tahun yaitu sebanyak 34 responden (51,5%), dan masa kerja responden umumnya berkisar diatas 20 tahun dengan jumlah responden sebanyak 33 responden (50%).

Analisis Variabel Penelitian

Variabel kinerja pegawai diukur dengan memakai empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik dan belum mampu memenuhi kriteria capaian Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

Variabel kepemimpinan diukur dengan memakai enam indikator indikator yaitu perhatian terhadap bawahan, kritik yang disampaikan, keputusan yang ditetapkan, tingkat wewenang yang diberikan, pengawasan terhadap bawahan, perhatian terhadap permasalahan yang terjadi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau termasuk dalam kategori baik.

Variabel punishment diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Punishment pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau cukup baik.

Variabel Budaya Organisasi diukur dengan lima indikator yaitu jujur, profesional, melayani, inovatif, dan berarti. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil pengujian validitas diperoleh hasil bahwa nilai r hitung berkisar antara 0,409 sampai 0,805. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung \geq dari nilai r tabel (0,2423) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid..

Kemudian dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,704 sampai 0,775 yang berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dengan melihat kurva *histogram* diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk lonceng. Kemudian dari gambar *Normal PP Plot* terlihat bahwa data menyebar di sepanjang garis diagonal. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedatisitas

Pengujian heterokedatisitas dengan menggunakan *Scatterplot*, dengan kriteria mendapatkan hasil bahwa

titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikorelasi

Pengujian multikorelasi dengan melihat nilai dari VIF dan tolerance memperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengujian regresi linear berganda yang dilakukan, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,724 + 0,423 X_1 - 0,162 X_2 + 0,565 X_3 + e$$

Uji F (Simultan)

Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.418	3	4.473	50.051	.000 ^b
1 Residual	5.540	62	.089		
Total	18.958	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Punishment, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari hasil pengolahan diketahui F hitung sebesar 50.051 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 66 - 3 - 1$; $3 = 62$; $3 = 2.75$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui F hitung ($50.051 > F$ tabel (2.75)) dengan Sig. ($0.000 < 0.05$). Artinya adalah bahwa kepemimpinan, Punishment dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model	Unstd. Coef		Std. Coef	T	Sig.
	B	SE			
(Constant)	.724	.333		2.174	.033
Kompetensi	.423	.077	.462	5.511	.000
1 Motivasi	-.162	.080	-.153	-2.029	.047
Komitmen Organisasi	.565	.095	.534	5.942	.000

Sumber : Data Olahan, 2018

Diketahui nilai ttabel pada tingkat signifikan 5% dengan persamaan $n - k - 1$: $\alpha / 2 = 66 - 3 - 1$: $0.05 / 2 = 62$: $0.025 = 1.998$ dimana adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, diketahui nilai t hitung ($5.511 > t$ tabel (1.998)) atau Sig. ($0.000 < 0.05$). Artinya adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Punishment, diketahui nilai t hitung ($-2.029 < t$ tabel (1.998)) atau Sig. ($0.047 < 0.05$). Artinya adalah bahwa Punishment berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Budaya organisasi, diketahui nilai t hitung ($5.942 > t$ tabel (1.998)) atau Sig. ($0.000 < 0.05$). Artinya adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, Punishment dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Determinasi Berganda
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Est.
1	.841 ^a	.708	.694	.29893

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Punishment, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari tabel 3 diketahui nilai R Square sebesar 0.708. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, Punishment dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70.8. Sedangkan sisanya 29.2 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, faktor kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti secara parsial mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 5.511 dan t tabel 1.998, Maka $5.511 < 1.998$. Nilai koefisien β dari variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu 5.511. Maka hipotesis diterima. Nilai t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin akan mampu menghasilkan pegawai yang bekerja lebih baik. Hal ini akan membuat pegawai lebih berhati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Tri Eva Juniangsih Ritonga (2015) dari hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika

t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Punishment sebesar -2.029 dan t tabel 1.998, Maka $-2.029 < 1.998$. Nilai koefisien β dari variabel Punishment bernilai negatif yaitu -2.029. Maka hipotesis ditolak. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel Punishment mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan Punishment berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa semakin berat Punishment maka akan menurunkan kinerja pegawai. Begitu juga ketika Punishment semakin ringan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam bekerja perlu adanya Punishment, agar para pegawai disiplin dan mematuhi peraturan organisasi, sehingga tujuan pegawai akan tercapai. Namun jika Punishment ditingkatkan, maka pegawai akan semakin tertekan sehingga kinerja akan menurun. Pemberian Punishment yang lebih berat kepada pegawai yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan organisasi, bisa saja menyebabkan seorang pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian pegawai untuk ikhlas bekerja dan memelihara peraturan yang berlaku. Hal tersebut berbeda dengan pendapat Mangkunegara (2000:130) yang mengemukakan Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap pegawai yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum tujuan pemberian Punishment pada pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, selain itu

dengan adanya Punishment pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Mas'ud, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau (2016) Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung $>$ t tabel. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 5.942 dan t tabel 1.998, Maka $5.942 <$ 1.998 . Nilai koefisien β dari variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu 5.942. Maka hipotesis diterima. Nilai t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi dan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Budaya organisasi menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Putri (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang positif sehingga menyebabkan kinerja semakin meningkat. Penelitian ini menunjukkan pimpinan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kemajuan organisasi.
2. Punishment berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai. Nilai t menunjukkan bahwa variabel punishment mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Hal tersebut berarti jika punishment ditingkatkan, maka pegawai akan semakin tertekan sehingga kinerja pegawai akan menurun. Begitu juga saat punishment kurang diterapkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan budaya organisasi di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan semakin kuatnya budaya organisasi di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau maka akan meningkat kinerja para pegawainya juga. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau lemah, maka kinerja pegawainya pun akan menurun. Pada intinya apabila budaya organisasi dapat disosialisasikan dengan komunikasi yang baik kepada pegawai, maka akan dapat menentukan kekuatan menyeluruh organisasi, kinerja dan daya saing di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
4. Kepemimpinan, Punishment, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan terbukti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner terendah dari pertanyaan kepemimpinan yaitu pengawasan yang ketat menambah motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Cara pimpinan dalam memimpin sebuah organisasi perlu adanya penerapan yang sesuai dengan apa yang terjadi di organisasi itu sendiri. Oleh karena itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai dan juga sikap tegas harus dimiliki oleh seorang pemimpin tetapi tidak membuat pegawai tertekan. Apabila seorang pegawai mendapat pengawasan yang sesuai tentu saja pegawai akan termotivasi dalam melakukan yang terbaik untuk kemajuan organisasi.
2. Punishment terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi pengaruh yang dihasilkan oleh punishment bersifat negatif. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner terendah dari pertanyaan punishment yaitu pegawai langsung mendapat hukuman yang lebih ketika terbukti melakukan kesalahan yang sama pernah dilakukan sebelumnya, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau diharapkan harus memperhatikan akan tingkat kewaspadaan tinggi dari masing-masing pegawai. Oleh karena itu ada beberapa punishment yang harus ditinjau kembali, diharapkan punishment yang diberikan bukan menyebabkan pegawai menjadi menurun kinerjanya melainkan memberikan motivasi dalam bekerja dan efek jera dalam melakukan kesalahan secara berulang-ulang.
3. Budaya organisasi terbukti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner terendah dari pertanyaan budaya organisasi yaitu

saya mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau harus berkomunikasi yang baik antar pegawai untuk memecahkan masalah dalam organisasi. Oleh karena itu, nilai-nilai budaya yang ada pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral harus terus ditanamkan terhadap pegawai. Semakin tinggi pegawai menjunjung nilai yang ada pada organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya : lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni, 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit: CV. Alfabeta, Bandung.
- Dapu, Valensia Angelina Wisti. 2015. *The influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at pt. trakindo utama manado*. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015*, Hal.352-361.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Fahmi, I. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

- Maabuat, Edward S. 2016. Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai(studi pada dispenda sulut uptd tondano). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol 16 No. 01.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Putri, Isnanindia Septia. 2016. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota samarinda. eJournal Administrasi Negara, Volume 4, Nomor 4, 2016 : 4802 – 4816.
- Rifa'I, Ahmad. Susi Hendriani. Sri Indarti. 2017. Effect of Organization Culture, Motivation and Job Satisfaction Toward Performance of Lectures of Indragiri Islamic University Tembilahan. International Journal of Social Relevance & Concern. Volume 5. 18:30.
- Rivai, Veithzal. Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua belas, Jilid- 1, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi. Winda Julianita. 2011. SPSS vs LISREL(Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat cetakan kedua.
- Sasmita, Jumiati. Norazah. 2012. Metodologi Penelitian (untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi). Pekanbaru : UR Press.
- Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Penerbit :PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu, Cetakan Ke-21, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sukarja, Rahmat. Machasin.2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VII No. 2.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif. dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon.2008. Kemampuan Membaca Teknik Membaca Efektif dan Efisien. Bandung: CV Angkasa.
- Umar, Husein. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis.Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010