

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KONFLIK TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN ACEH

Elisa Diana<sup>1</sup>, Nasir<sup>2</sup>, Said Musnadi\*<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

<sup>2,3</sup> Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: [nadi\\_alifa@unsyiah.ac.id](mailto:nadi_alifa@unsyiah.ac.id) \*<sup>3</sup>

---

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to know / analyze: (1) the influence of leadership on employee motivation, (2) the effect of communication on employee motivation, (3) the influence of conflict on employee motivation, (4) the influence of leadership on employee performance, (5) the effect of communication on employee performance, (6) the effect of conflict on employee performance, (7) the influence of motivation on employee performance, (8) the indirect influence of leadership on employee performance through employee work motivation, (9) the indirect influence of communication on the performance of employees through employee work motivation, (10) the indirect effect of conflict on the performance of employees through employee work motivation. This research was conducted at the Department of Industry and Trade of Aceh. As for the object of this research is leadership, communication, conflict and work motivation and employee performance, with the number of respondents as many as 130 people. The result of this research shows that leadership influence to employee work motivation, communication also influence to employee work motivation, conflict between employee have influence to work motivation, work motivation possessed by employee have influence to improvement of employee performance, leadership owned by employee have an effect on performance employee, communication influence to employee performance, then conflict influence to employee performance, there is indirect influence of leadership to employee performance through employee work motivation, there is indirect influence of communication to employee performance through employee work motivation, there is indirect influence of conflict to officer performance through employee work motivation.*

---

**KEYWORDS :** *Leadership, Communication, Conflict, Work Motivation and Employee Performance.*

---

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Kepemimpinan seseorang dikatakan efektif bila kepemimpinan diterima oleh bawahannya secara baik dan menyenangkan. Oleh sebab itu pimpinan harus peka dan peduli dalam menjaga suasana kerja yang harmonis. Pimpinan harus mampu memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin untuk dapat memotivasi pegawai, maka seorang pemimpin tidak terlepas dari sikap dan perilakunya terhadap pegawai. Para pemimpin bertugas membangun tim, menciptakan kesatuan dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok. Komunikasi sangat berperan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat menghormati sesama, toleransi dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan. Komunikasi diperlukan untuk menyatukan persepsi pegawai dalam hal mencapai tujuan yang hakiki pada organisasi, untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari pegawai. Dengan komunikasi yang baik akan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi.

Komunikasi memainkan peran yang berarti dalam menentukan tingkat motivasi seseorang. Tingkat memotivasi seseorang muncul akibat adanya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga menggerakkan

pegawai untuk bekerja dan berprestasi Keberhasilan suatu organisasi yang dicapai bergantung pada kemampuan pegawai dan pemimpin berkomunikasi secara efektif.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pimpinan dan pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh melakukan komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung, Komunikasi tersebut dilakukan bertujuan untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Komunikasi yang dilakukan secara tatap muka maupun melalui sumber-sumber komunikasi yang ada seperti WhatShap, SMS, telepon, sehingga kebutuhan komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Konflik dapat didefinisikan sebagai proses dimana usaha yang dibuat sengaja oleh seseorang atau unit usaha untuk menghalangi pihak lain mencapai tujuan. Ada beberapa pandangan tentang konflik yaitu pandangan tradisional, netral dan intraksionis. Pandangan tradisional mengatakan konflik itu negative, pandangan netral menganggap bahwa konflik adalah ciri hirarki tingkah laku manusia yang dinamis, sedangkan intraksionis mendorong terjadinya konflik.

Konflik dapat diartikan suatu proses interaktif yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat atau lebih yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negative. Konflik muncul karena adanya perbedaan sudut pandang akibat perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman, kultur, kepentingan, dan sebagainya. Motivasi kerja yang tinggi berupa kesediaan bekerja keras dan sungguh-sungguh tekun dan bergairah secara terus menerus terarah pada pencapaian organisasi. Motivasi kerja seorang pegawai akan merasa senang dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Tinggi rendahnya motivasi kerja para pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: gaji yang cukup, hubungan kerja antara pegawai dan adanya penghargaan terhadap masing-masing pegawai.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai kinerja organisasi maka perlu mengkaji bahwa pegawai sebagai pelaksana pekerjaan merupakan unsur yang paling penting dalam suatu pemerintahan disamping unsur-unsur lainnya. Peran seorang pemimpin akan terkesan bagi bawahannya apabila seorang pemimpin tersebut mampu menyampaikan visi dan misi organisasi akan menimbulkan motivasi dan semangat kerja bagi bawahan untuk bekerja secara optimal. Dengan kemampuan seorang pemimpin yang tinggi maka para bawahan akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Disamping itu pemimpin sebaiknya memberikan kesempatan pada setiap pegawai untuk mengembangkan diri sesuai prestasi dan keahlian yang dimiliki.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai (2) pengaruh komunikasi terhadap motivasi pegawai, (3) pengaruh konflik terhadap motivasi pegawai (4) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (5) pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, (6) pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai, (7) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (8) pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai (9) pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai, (10) pengaruh tidak langsung konflik terhadap terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai.

## KAJIAN KEPUSTAKAAN

### Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2014). Sedangkan menurut Rivai (2012) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dale Timpe (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2012). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Coulter dan Robbins (2014 : 47). Motivasi berasal dari kata “*movere*” (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan.

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa (Herzberg, : 2011).

Menurut Coulter and Robbins, (2012 : 530), motivasi adalah “kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Herzberg, (2011 : 93), menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Dari proses ini dihasilkan dorongan (motif) berupa kehendak. Kemauan dan keinginan untuk bertindak/berbuat melalui pengambilan keputusan.

Menurut Herzberg, (2011:95) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. *American Encyclopedia* dalam Hageman, (2013:96) mendefinisikan motivasi sebagai “suatu kecenderungan dalam diri seorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah lakunya. Motivasi mencakup faktor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku”. Sedangkan pengertian kerja, menurut Hageman, (2013 : 95), adalah “sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan”.

Dari berbagai pengertian motivasi dan pengertian kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun ekstern organisasi.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan organisasi sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana, dan strategi organisasi dapat tercapai.

Menurut Desler (2012:176) kepemimpinan merupakan hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal-hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut.

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan

merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk kepemimpinannya. Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu

Menurut Robbins (2012), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Pelaksanaannya selalu melibatkan dua pihak, pengirim (komunikator) dan pihak penerima (komunikan).

Menurut Handoko (2014:272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat proses pertukaran informasi.

### **Konflik**

Menurut Rivai (2014:54), Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota kelompok yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka (anggota kelompok) terus membagi sumber daya yang terbatas karena diantara mereka terjadi perbedaan dalam status, tujuan, nilai dan persepsi.

Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2012:88), mengatakan bahwa konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain diantara berbagai bidang dalam sebuah organisasi maupun diantara anggota didalam suatu bagian tertentu dalam organisasi.

Konflik menurut Mathis dan John H. Jackson (2012:154) adalah suatu ketidaksepakatan antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang muncul karena fakta bahwa mereka harus berbagi sumber-sumber daya yang langka atau aktivitas-aktivitas kerja dan atau karena tujuan-tujuan, nilai-nilai atau persepsi-persepsi yang berbeda-beda.

Peran (*role*) yang dimaksudkan di sini adalah seperti yang dinyatakan oleh Puspa (2012 : 671), yaitu seperangkat penghargaan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu. Peranan seorang karyawan merupakan kelompok aktivitas yang diekspektasi oleh pihak lain akan dilaksanakan individu tersebut dalam posisinya di dalam organisasi yang bersangkutan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Responden

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah kepemimpinan, komunikasi, konflik dan motivasi kerja serta kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh. Adapun jumlah responden penelitian ini sebanyak 130 orang.

### Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden digunakan uji deskriptif dengan menggunakan model statistik deskriptif dengan menggunakan uji berdasarkan nilai rerata dari masing-masing variabel yang akan diteliti, dengan asumsi apabila nilai rerata  $\leq 4$ , maka dipersepsikan secara kurang baik dan apabila nilai rerata  $\geq 4$ , maka dipersepsikan secara baik oleh responden, pengujian juga dilakukan dengan menggunakan uji-t beda rata-rata.

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan Ferdinand, (2011 : 181).

Tampilnya model yang rumit membawa dampak bahwa dalam kenyataannya proses pengambila keputusan manajemen adalah sebuah proses yang rumit atau merupakan sebuah proses yang multidimensional dengan berbagai pola hubungan kausalitas yang berjenjang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah model sekaligus alat analisis yang mampu mengakomodasi penelitian multidimensional itu.

SEM mampu memasukkan variabel laten kedalam analisis. Variabel laten adalah unobserved konsep yang diaproksimasi dengan variabel terobservasi atau terukur yang diperoleh oleh responden lewat metode pengumpulan data (survey, test, observasi) dan sering disebut manifest variabel (Ghozali, 2014).

## HASIL PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi critical ratio (CR) sebesar 9,733 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian nilai CR lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi kerja Pegawai

Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi critical ratio (CR) sebesar 7,951 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik terhadap motivasi kerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi critical ratio (CR) sebesar 7,367 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi critical ratio (CR) sebesar 8,235 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi critical ratio (CR) sebesar 8,763 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi critical ratio (CR) sebesar 5,795 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai parameter estimasi critical ratio (CR) sebesar 6,525 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai**

Pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah 0,776. Sementara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,845.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai Melalui Motivasi kerja Pegawai**

Pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap motivasi kerja adalah 0,861. Sementara pengaruh komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,845.

### **Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja Pegawai**

Pengaruh langsung variabel konflik terhadap motivasi kerja adalah 0,492. Sementara pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,845.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
2. Komunikasi berpengaruh juga terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
3. Konflik yang terjadi antar pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
4. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
5. Kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
6. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
7. Kemudian konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
8. Kemudian terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.
10. Terdapat pengaruh tidak langsung konflik terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.

### **Saran**

1. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh berdasarkan perspektif kepemimpinan maka yang perlu mendapatkan perhatian adalah diperlukan adanya kemampuan pimpinan memberikan pengarahan harus jelas dan kemampuan membaca situasi yang terjadi di kantor.
2. Peningkatan motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai berdasarkan komunikasi yang perlu diperhatikan adalah komunikasi yang dilakukan oleh pegawai dengan rekan kerja harus dapat berlangsung dengan baik.
3. Kemudian berdasarkan konflik hendaknya pimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja yang di terapkan dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan pimpinan, yaitu tanpa adanya pilih kasih dalam penerapan disiplin sehingga tidak menimbulkan konflik di kalangan pegawai.
4. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh secara keseluruhan, maka yang perlu diperhatikan adalah pegawai harus mempunyai kepuasan dalam dirinya dengan suasana kerja dan lingkungan kantor Dinas Perindag Aceh

5. Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan, dengan menambah variabel lain dalam model seperti variabel pengembangan karir, maupun pemberian insentif (TC) kepada setiap pegawai dengan jumlah yang memadai.

#### **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

- Coulter Mary dan Robbins, S.P (2014). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II*, Prihallindo, Jakarta..
- Dale Timpe (2012). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*, PT. Elex media Komputindo, Jakarta.
- Dessler Gary (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terj.)*. PT. Indeks, Jakarta
- Ferdinand, Agusty (2011). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Desertasi Doctor*, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Ghozali, Imam, (2014). *Penggunaan teknik Ekonometri*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hagerman, A. E, (2013). *Tannin Handbook*, Departemen of Chemistry and Biochemistry, Miammi University.
- Handoko, T. Hani, (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Herzberg Frederick dan David McClelland, (2011). *Job Satisfaction Theory*, Journal Mangement 9 (III)
- Mathis dan Jackson, (2012). *Management Human Resources, Through Strategic Pathnerships*, 8<sup>th</sup> ed. Thomson – South Westorn, Australia.
- Puspa Arum, Ma Yuroh (2012). *Hubungan Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Go Publik di Indonesia*”, *Jurnal Manajemen STIE Perbanas*, Surabaya.
- Rivai Veithzal dan Sagala (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: PT. Indeks Jakarta.
- Trisnawati Ernie, Sule dan Kurniawan Saefullah (2012). *Pengantar Manajemen*, Penerbit: Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.