

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BERMOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GERUNGANG KOTA PANGKALPINANG

Dinda Maharani¹ dan Rindu Nendy²

Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung
e-mail : lejb1360@gmail.com

Abstract

The regional government is a public organization whose role is increasingly important in social development and services. The purpose of this study is to analyze and determine the magnitude of effects that leadership style and motivation (independent variables) have on the employee performance (dependent variable) in the district office of Sungailiat, Bangka Regency, and to determine which independent variabel has the most effect on the dependent variabel.

This is a quantitative research with survey approach and a sample of 30 employees using census as sampling technique. In this study, the independent variables consist of leadership style and motivation while the dependent variable is employee performance. The instrument testing uses validity test and reability test. The data analysis method uses multiple linear regression with t test and F test.

The result suggested that the two independent variables significantly affect employee performance. This is shown in F test wherein the F count (9.493) > F table (3,33), while the significance rate was (0.001) < alpha at the rate of 5% or 0.05. Ha is accepted and Ho was rejected. The coefficient of determinant Adjusted R Square was 0.369 or 36.9%, hence the simultaneous effect of X on Y is 36.3%. It is found in the t test that the t count 2.63 > t table 2.045 in XI, and in X2 the t count is 2.492 > t table 2.045. Therefore, it can be comcluded that the independent variables (X) have significant effects on the dependent variable (Y), either simultaneously or individually.

Keyword : *Leadership Style, Motivation, and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Pemerintah daerah merupakan organisasi publik yang semakin penting perannya dalam pengembangan dan pelayanan kepada masyarakat. Seiring dengan perkembangan masyarakat yang dinamis disertai dengan taraf hidup dan pendidikan masyarakat yang semakin meningkat, diharapkan pelayanan disekitar publik mengikuti perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis sebagaimana yang terjadi dimasyarakat. Dalam melaksanakan perubahan suatu organisasi pemerintahan pusat maupun daerah dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang dikerjakan mutlak mempunyai rencana-rencana kerja serta kegiatan yang disusun dan

dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menyusun rencana kerja tersebut maka pemerintah lebih berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan maupun organisasi. Dukungan dari perusahaan maupun organisasi berupa pengarahan dari seseorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian

tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada diatas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin (Gary Yukl 2009:4). Seseorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Begitu juga dengan motivasi kerja akan lebih baik apabila seorang pemimpin organisasi tau apa yang diinginkan seseorang pegawai.

Malayu (2011:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai saaran yang diharapkan. Pentingnya

motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Oleh karena itu, faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut.

Kantor kecamatan Gerunggung merupakan salah satu kantor kecamatan yang ada didaerah Kota Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sebagai instansi pemerintahan daerah betapa berat tugas dan tanggung jawab dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkuantitas dan berkualitas bagi sebuah organisasi. Jika dilihat dari permasalahan gaya kepemimpinan yang ada pada Kantor Kecamatan Gerunggung saat ini, yaitu masih ada kesulitannya pegawai dalam menerima perubahan, tidak dapat menerima nasihat dan kritikan, kurang berusaha, kurang memiliki semangat kekeluargaan, bersikap negatif terhadap pimpinannya.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti untuk mengetahui permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Gerunggung Kota Pangkalpinang, maka peneliti telah menyebarkan kuesioner sebanyak 12 orang pegawai yang menyangkut gaya kepemimpinan saat ini, hal ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Survei Awal Permasalahan Gaya Kepemimpinan Kantor Kecamatan Gerunggung Kota Pangkalpinang

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan	6	6
2	Ketegasan terhadap bawahan	4	8
3	Bersifat berwibawa terhadap bawahan	5	7
4	Kebersamaan atasan dan bawahan	3	9
5	Sering memberikan motivasi kepada bawahan	2	10
6	Atasan memiliki keberanian mengambil resiko	3	9
7	Atasan memiliki rasa sosial kepada bawahan	2	10
	Jumlah	25	59

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

Dari tabel 1.1 hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Gerunggung Kota Pangkalpinang mengalami permasalahan yang cukup serius, dimana survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 12 orang pegawai pada bulan Januari 2019 dengan didominasi jawaban tidak berjumlah 59 berarti pegawai menilai pada saat ini gaya

kepemimpinan di Kantor Kecamatan Gerunggung Kota Pangkalpinang belum memberikan sikap yang positif terhadap pegawai dan atasan baik dari hubungan antara atasan dan bawahan, ketegasan seorang pemimpin, sifat berwibawa dan rasa kebersamaan, memberikan motivasi kepada bawahan dan keberanian disaat mengambil resiko saat ini masih kurang dirasakan pegawai.

Pada bulan Januari 2019 survei motivasi kerja pada 12 orang pegawai di Kantor

Gerunggang Kota Pangkalpinang dengan 7 pertanyaan / item, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Survei Awal Permasalahan Motivasi Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang

No	Pertanyaan	Tidak Puas	Cukup	Puas
1	Insentif	38%	36%	26%
2	Keamanan	37%	33%	30%
3	Hubungan atasan dan bawahan	38%	31,5%	30,5%
4	Hubungan rekan kerja	23,6%	32%	44,4%
5	Pengakuan dan perhatian	37%	36%	27%
6	Promosi jabatan	38,5%	36%	25,5%
7	Kebutuhan fisik	42%	34%	24%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

Dari tabel 1.2 hasil motivasi kerja terdapat item insentif, keamanan, hubungan atasan dan bawahan, hubungan rekan kerja, pengakuan dan perhatian, promosi jabatan, dan kebutuhan fisik yang menunjukkan ketidakpuasan pegawai lebih besar berdasarkan persentase dari pada motivasi kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian apakah motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Gerunggang Kota

Pangkalpinang juga dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dan yang saling memiliki hubungan dan mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi. Sehingga pada data penelitian ini dapat diperkuat dengan hasil survey kinerja yang telah dilakukan peneliti sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Kantor Gerunggang Kota Pangkalpinang

Tahun	Absensi		
	Sakit	Izin	Alpa
2018	20	16	3
2019	24	21	9

Sumber: Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang, 2019

Dari tabel 1.3 dimana absensi tahun 2018-2019 Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang, menunjukkan jumlah absensi tahun 2018 dengan jumlah pegawai sakit sebanyak 20 orang, pegawai izin sebanyak 16 orang dan pegawai tanpa keterangan 3 orang, sedangkan pada tahun 2019 menunjukkan jumlah pegawai sakit sebanyak 24 orang, pegawai izin sebanyak 21 orang, dan pegawai tanpa keterangan sebanyak 9 orang. Hal tersebut

memberikan suatu gambaran bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis peroleh terdapat masalah dalam kinerja pada Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang. Hal ini terlihat dari data kinerja Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang selama tahun 2018-2019. Data kinerja Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Kinerja Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang

No	Tugas	2018	2019
1	Pembangunan fasilitas umum disetiap kelurahan	73%	62%
2	Pemeliharaan sarana dan fasilitas umum	43%	46%

3	Penyelenggaraan kegiatan KB	57%	47%
4	Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat	42%	40%
5	Pengawasan administrasi pemerintahan kelurahan	67%	52%

Sumber: Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang, 2019

Dari tabel 1.4 dimana kinerja Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan baik dalam pembangunan fasilitas umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum, penyelenggaraan KB bagi masyarakat, dan pelayanan kepada masyarakat dalam pembuatan surat-surat penting yang masih dinilai sangat kurang dan sangat lama yang sekarang menjadi permasalahan di Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap instansi tersebut dengan kemajuan suatu daerah.

Berdasarkan kondisi yang ada di Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang tentang peran kepemimpinan camat dan motivasi terhadap pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pentingnya kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan pemerintah dalam pelayanan masyarakat, inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang".

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Rivai (2009:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sedangkan menurut Sofyandi (2008:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi organisasi sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang

ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1 Pendekatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menentukan arah yang dituju agar lebih tepat, kita dapat melihat dari perspektif peristiwa-peristiwa masa lalu dan juga mampu menghindari berbagai tindakan yang telah terbukti menurut pengalaman yang salah satu menyimpang. Pengalaman pada waktu yang telah lalu membantu memberikan konsepsi yang lebih jelas dari masalah-masalah yang ditemui pada saat ini. Dalam pendekatan ini, ada 2 pendekatan yang dapat dilihat dari segi waktu atau periode (Danang Sunyoto:2012), yaitu :

1. Pendekatan Mekanisme
Perkembangan industri dengan mesin-mesin dan alat elektronik dan bidang produksi telah membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja.
2. Pendekatan Paternalisme
Pendekatan ini menganggap bahwa manajemen sebagai ayah dan sikap melindungi terhadap karyawan.
3. Pendekatan Sistem Sosial
Pendekatan ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks dan beroperasi dalam lingkungan yang kompleks.
4. Pendekatan Manajerial
Departemen sumber daya manusia hanya menyediakan dan memberi jasa atau pelayanan bagi departemen lain untuk meningkatkan kontribusi kepada para

karyawan, manajer dan organisasi untuk memulai antisipasinya terhadap masalah yang akan timbul.

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang dan penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Hasibuan (2011:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Matis dan Jackson (2006) menyebutkan ada beberapa elemen dari kinerja diantaranya:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kemandirian
4. Ketepatan waktu dari hasil
5. Kemampuan untuk bekerja sama

2.2.1 Langkah-langkah Dalam Peningkatan Kinerja

Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja menurut Mangkunegara (2005:22) sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan melalui 3 cara, yaitu:
 1. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus melalui fungsi-fungsi bisnis.
 2. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 3. Memperhatikan masalah yang ada.
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan berbagai informasi antara lain:

1. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
2. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
 - a. Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan
 - b. Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

2.2.2 Pengukuran Kinerja

Wirawan (2009:69), dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran sebagai berikut :

- a. Kuantitatif (seberapa banyak)
- b. Kualitatif (seberapa baik)
- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk
- d. Efektivitas penggunaan sumber daya organisasi
- e. Cara melakukan pekerjaan
- f. Efek atas suatu upaya
- g. Metode melaksanakan tugas
- h. Standar sejarah
- i. Standar nol atau absolut

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sjafri Mangkuprawira (2009:221) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor instrinsik dan ekstrinsik yaitu :

1. Faktor Instrinsik
 - a. Tingkat pendidikan
Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu.
 - b. Tingkat pengetahuan
Tingkat pengetahuan seseorang terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya.
 - c. Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan terkait dengan penguasaan penerapan ilmu dan pengetahuan serta teknologi yang dimiliki seseorang yang dipraktikkan dalam pekerjaannya.

- d. Sikap motivasi terhadap kerja
Sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang dicapainya. Makin tinggi penghargaan dan dorongan seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaannya semakin tinggi kinerjanya.
2. Faktor Ekstrinsik
 - a. Lingkungan keluarga
Lingkungan keluarga yang dimaksud disini adalah sikap dan motivasi anggota suatu keluarga dalam memandang makna suatu pekerjaan.
 - b. Lingkungan sosial budaya
Lingkungan sosial budaya, seperti tingginya aspek kedisiplinan sosial, tanggungjawab sosial dan sistem nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam meningkatkan kinerjanya.
 - c. Lingkungan ekonomi
Lingkungan ekonomi antara lain dicirikan oleh pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan aset produksi, dan pendapatan perkapita.
 - d. Lingkungan belajar
Lingkungan belajar dapat dilihat dari perilaku masyarakat dalam hal mengikuti pendidikan dan pelatihan.
 - e. Lingkungan kerja termasuk budaya kerja
Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang berkerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Malayu (2011:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2007:278), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

2.3.1 Jenis Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran yang disignifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robins (2006:276) mengidentifikasi 4 sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan karismatik
Terdapat 5 karakteristik pokok pemimpin karismatik :
 1. Visi dan artikulasi
 2. Rasio personal
 3. Peka terhadap lingkungan
 4. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut
 5. Perilaku tidak konvensional
- b. Gaya kepemimpinan transaksional
Terdapat 4 karakteristik pemimpin transaksional :
 1. Imbalan kontingen
 2. Manajemen berdasar pengecualian (aktif)
 3. Manajemen berdasar pengecualian (pasif)
 4. Laissez-Faire
- c. Gaya kepemimpinan transformasional
Terdapat 4 karakteristik pemimpin transformasional :
 1. Karisma
 2. Inspirasi
 3. Stimulasi intelektual
 4. Pertimbangan individual
- d. Gaya kepemimpinan kuesioner ‘
Kemauan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredible, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini.

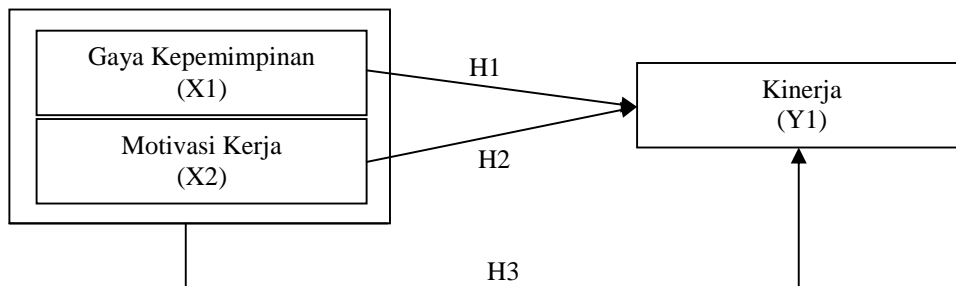
2.4 Pengertian Motivasi

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Malayu (2011:141) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan bagi para karyawan untuk lebih giat bekerja agar mencapai kebutuhan hidup dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robins (2006:214) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada

intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.5 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sugiono (2011 dimodifikasi oleh peneliti 2019)

2.6 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dalam penelitian Fahmi (2009) menyatakan gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada

dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Deskriptif adalah analisis dengan menggunakan pendekatan atau rumus statistik dan disertai juga tabel akan dianalisis dengan regresi berganda sehingga mudah dipahami dan interpretasi (Sugiono 2010: 207). Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiono (2010:61) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan pada Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 Karyawan.

3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2012:61). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus karena populasi dan sampel merupakan satu kesatuan karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar yakni berjumlah 30 orang. Dimana objek sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, serta berbagai bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

b. Riset lapangan (Field Research)

1. Angket (Questioner)

Angket adalah cara pengumpulan data dengan mempergunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden (Sandjaja dan Herianto, 2006:148). Pengumpulan data dengan cara menyerahkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan data yang diteliti oleh peneliti kepada pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang.

2. Dokumentasi (Documentation)

Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat gambaran umum, struktur organisasi dan absensi yang berhubungan dengan pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang untuk memperoleh landasan teori dan mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian.

3.4 Variabel Penelitian

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian, penelitian ini

menggunakan 2 variabel seperti yang tertulis dalam judul, yaitu:

- a. Variabel bebas/Independent Variable (X)
Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 1. Gaya Kepemimpinan
 2. Motivasi
- b. Variabel Terikat/Dependent Variable (Y)
Variabel terikat adalah gejala atau unsur variabel yang dipengaruhi variabel lain. Yang menjadi variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika r dihitung $> r$ tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Rozali, 2013:45).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Gozali 2013:42).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum model regresi digunakan, haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak biasa jika telah memenuhi persyaratan Best Linier Unbiased Estimation (BLUE). Oleh karena itu, diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang

mencangkup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data formal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan matrik kolerasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matrik korelasi yang dihasilkan pada saat pengelolaan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,9 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah sepuluh dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varian yang berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Dependen) yaitu ZPRED dan nilai residunya SRESID yang merupakan variabel independen.

3.5.4 Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda didasarkan pada dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

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

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Nilai Konstanta

b_1 = Koefisien Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Motivasi

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi

e = Standar Error

3.5.5 Uji t-test

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Ho: $H_1 - H_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha: $H_1 - H_2 \neq 0$ terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria keputusannya adalah:

a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dan signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, dan signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Taraf signifikan = 5%

d. Derajat

e. Kebebasan (DF) = n-1

3.5.6 Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Ho: $H_3 = 0$ secara bersamaan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha: $H_3 \neq 0$ secara bersamaan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian adalah:

a. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima. artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%

b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{table}$, Maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf 5%

3.5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Jika ternyata dalam perhingan nilai $R^2=0$ maka ini menunjukkan

bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

4. PEMBAHASAN

4.1 Hasil Deskriptif Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang dengan berjumlah 30 responden.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	23	77
2	Perempuan	7	23
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 responden (77%) dan sebanyak 7 responden (23%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak bekerja di

Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang adalah berjenis kelamin laki-laki daripada responden berjenis kelamin perempuan.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 21 tahun	2	7
2	21 s.d 30 tahun	9	30
3	31 s.d 40 tahun	14	46
4	>41 tahun	5	17
Jumlah		30	100

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah <21 tahun dengan jumlah 2 responden (7%), usia 21-30 tahun dengan jumlah 9 responden (30%), usia 31-40 tahun dengan jumlah 14 responden (46%), dan usia >41 tahun dengan jumlah 5 responden (17%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia pegawai pada Kantor

Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang di dominasi oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun. Hal ini dikarenakan usia 31-40 merupakan usia produktif yang memiliki wawasan kerja yang cukup tinggi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	18	60
2	D3	4	13
3	S1	8	27
4	S2	-	-
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA/SMK dengan jumlah 18 responden (60%), D3 dengan jumlah 4 responden (13%), S1 dengan jumlah 8 responden (27%), dan pendidikan S2 tidak memiliki responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai terbanyak pada Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang adalah tamatan SMA/SMK yang memiliki responden sebanyak 18 orang. Hal ini dikarenakan tenaga kerja tamatan SMA/SMK dirasa cukup terampil.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian menggunakan apa yang ingin diukur yang ingin digunakan adalah perorangan dengan level signifikan 5%. Syarat minimum untuk dianggap suatu instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya memiliki nilai $r_{hitung} > 0,361$. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.491	0.361	VALID
	X1.2	0.634	0.361	VALID
	X1.3	0.641	0.361	VALID
	X1.4	0.591	0.361	VALID
	X1.5	0.609	0.361	VALID
	X1.6	0.492	0.361	VALID
	X1.7	0.483	0.361	VALID
	X1.8	0.657	0.361	VALID
Motivasi	X2.1	0.555	0.361	VALID
	X2.2	0.623	0.361	VALID
	X2.3	0.462	0.361	VALID
	X2.4	0.580	0.361	VALID
	X2.5	0.556	0.361	VALID
	X2.6	0.536	0.361	VALID
	X2.7	0.817	0.361	VALID
Kinerja Pegawai	Y1.1	0.583	0.361	VALID
	Y2.2	0.582	0.361	VALID
	Y2.3	0.647	0.361	VALID
	Y2.4	0.478	0.361	VALID
	Y2.5	0.458	0.361	VALID
	Y2.6	0.754	0.361	VALID
	Y2.7	0.836	0.361	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data tabel di atas, dimana pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapat nilai r lebih dari 0.361. sehingga keseluruhan instrumen dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan apakah instrumen penelitian dikatakan reliabel bila

dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Nilai r dianggap reliabel pada 0,60 (cukup tinggi). Hasil dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.707	Reliabel
Motivasi	0.737	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.731	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel diatas, dimana hasil reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

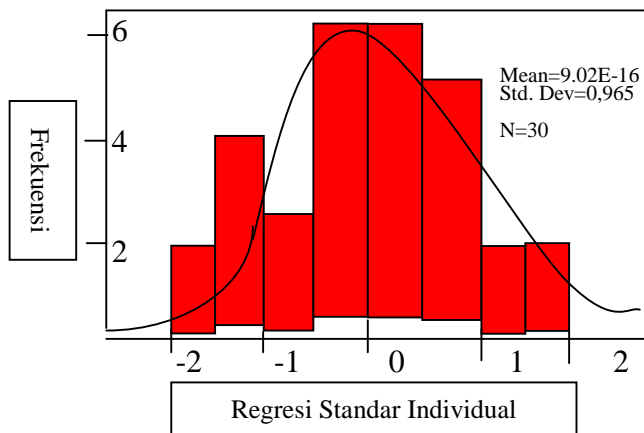
4.2.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

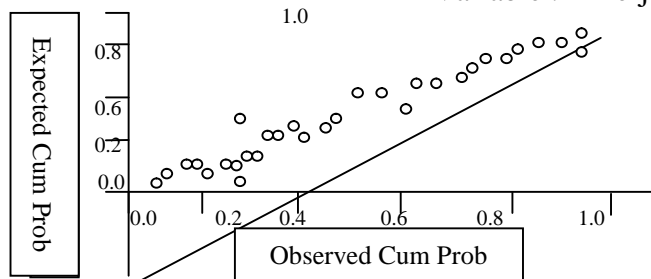
Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah variabel terikat dan variabel bebas

dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan data distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram Dependent
Variabel : Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent
Variable : Kinerja



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tampilan grafik normal plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa

grafik histrogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal

plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikoleniaritas

Pengujian multikoleniaritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya kolerasi signifikan yang mendekati sempurna antar variabel Independen. Jika antar variabel independen terdapat kolerasi yang signifikan, maka pada model regresi linear tersebut terdapat gejala multikoleniaritas. Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikoleniaritas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikoleniaritas

Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Vip
Gaya Kepemimpinan	0.903	1.107
Motivasi	0.903	1.107

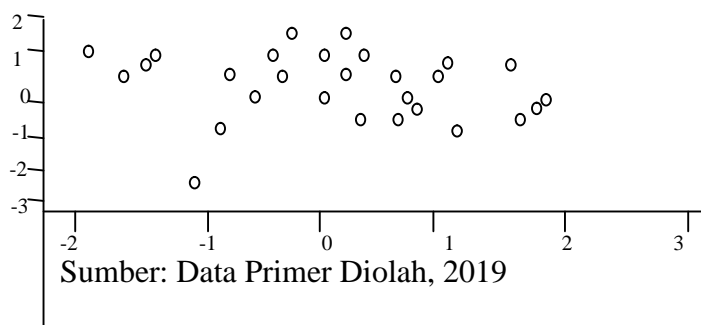
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikoleniaritas, hasil perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $< 0,10$ yang artinya tidak ada kolerasi antara variabel independen yang lebih dari 95%. Demikian juga dengan hasil VIF, dari kedua variabel independen yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan jika tidak ada multikoleniaritas antara variabel dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa variance dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastitotas, yaitu terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) yaitu dengan residualnya (SRESID)

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Dependen
Variable : Kinerja



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil grafik scatterplot yang tersaji diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak yang tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan jika terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi.

4.2.4 Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnyadiringkas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1. Constan	8.073	4.417	
Gaya Kepemimpinan	0.311	0.119	0.407
Motivasi	0.314	0.126	0.387

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data tabel 4.7 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Hasil analisis regresi berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang akan mudah dipahami sebagai mana berikut:

a. Konstanta 8.073

Berarti bahwa kinerja pegawai yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan positif dengan peningkatan kerja pegawai.

b. $b_1 = 0,311$

berarti variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.311 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika gaya kepemimpinan meningkat

sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat 0.311%

c. $b_2 = 0,314$

$$Y = 8.073 + 0.311X_1 + 0.314X_2$$

berarti variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.314 atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat 0.314%

4.2.5 Uji t

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Dasar kinerja pegawai adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS selengkapannya diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji t

Model	T	Sig.
1. Constan	1.828	0.079
Gaya Kepemimpinan	2.623	0.014
Motivasi	2.492	0.019

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu $n =$ jumlah sampel 30 dengan $\alpha = 0.05$ maka didapat t tabel sebesar 2,045. Jadi hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. H1 : Uji Hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_1 sebesar 2.623 lebih besar dari t tabel 2.045 dan dengan signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti H1 diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan variabel

gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai

2. H2 : Uji hipotesis motivasi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_2 sebesar 2,492 lebih besar dari t tabel 2.045 dan dengan signifikansi sebesar 0.019 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti H2 diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.6 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel gaya kepemimpinan dan motivasi

berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji F
ANOVA^D

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	140.441	2	70.221	9.493	0.001 ^a
	Residual	199.725	27	7.397		
	Total	340.157	29			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data dari tabel 4.9 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa F hitung 9,493 dan F tabel dengan df1= derajat pengambilan 2 dan df2= derajat penyebut 27 dengan taraf 5% maka didapat F tabel 3.33, berarti F hitung > F tabel. Dan nilai $p = 0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen secara bersamaan atau stimultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya presentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari perhitungan SPSS 17.0 dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	Change Statistic			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the estimate
1	0.643 ^a	0.413	0.369	2.720

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dilihat dari tabel 4.10 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka adjusted R square 0.369 atau 36,9% yang berarti variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Sisanya 0,361 atau 63,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang diluar penelitian seperti: disiplin kerja kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kesejahteraan kerja dan lain-lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan

motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2.632. terbukti bahwa pegawai Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang merasakan bahwa atasan mereka memberikan masukan yang inovatif dan memiliki kreativitas untuk keberhasilan pekerjaan, namun pegawai juga merasakan merasa atasan cukup mempunyai pribadi yang menyenangkan.
- Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2.492. Terbukti bahwa pegawai di

Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang merasa instansi memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup pegawai dan menciptakan kondisi kerja yang aman bagi semua pegawai.

- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 9.493. Terbukti bahwa pegawai Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang merasakan atasan mereka merupakan guru fasilitator antara bawahan yang memiliki kepribadian yang menyenangkan, inovatif dan kreatif dalam keberhasilan, serta instansi memberikan jaminan sosial yang dirasakan pegawai cukup adil bagi mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari bab sebelumnya, peneliti memberikan saran dalam hasil penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi penelitian mendatang hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Hal ini dikarenakan hasil peneliti hanya berpengaruh besar 0,369 atau 36,9% yang berarti variasi kinerja pegawai Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.
- b. Pada instansi Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang hendaknya atasan dapat menumbuhkan rasa kebersamaan terhadap bawahannya. Hal ini peneliti merasa bawahan tidak dapat mengambil kebijakan yang bebas atau luas dalam melaksanakan pekerjaan pada instansi Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang, seharusnya atasan dapat memberikan arahan kepada bawahan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memahami dan memecahkan masalah.
- c. Hendaknya instansi Kecamatan Gerunggang Kota Pangkalpinang dapat memberikan motivasi kepada para

bawahan yang memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggungjawab perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi.2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandaran Semarang*. Jakarta: Jurnal Universitas Gunadarma Jakarta. Vol.5 No.1.
- Ghozali, Imam.(2011). *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan SPSS*. Edisi I. Semarang: BP UNDIP.
- Gary A. Yukl.(2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta:PT. Prenhalindo.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, Miftah. (2007). *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Index Kelompok Gramedia.
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta P: Graha Ilmu.