

Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja : Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pulo Gadung

Leadership Style And Work Motivation: Its Impact On Employee Performance In Pulo Gadung District

Enggal Sriwardiningsih
Binus University
Enggalnabeel@yahoo.com

Abstrak-Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pulo Gadung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Pulo Gadung sebanyak 90 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Abstract-This research was conducted to find out how the influence of leadership style and work motivation on employee performance in Pulo Gadung District. The method of this researches are using by the descriptive method and the verificative method. Ninety peoples of The Pulo Gadung District employees are on this research as well. In this research the writer using the program SPSS 21.0. The result of this research showing that leadership style variables positively and significantly influence on performance, variable of work motivation having the positive and significant influence on performance, and variable of leadership style and work motivation the two of them are having the positive and significant influence on performances.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Performa

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenaga kerjaan merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari pembangunan Nasional dan daerah yang bertujuan agar tersedianya lapangan kerja produktif dan berkelanjutan sehingga angkatan kerja berkesempatan memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan berhubungan erat dengan ketenangan dalam melaksanakan tugas, peran kepemimpinan menjadi sangat penting untuk menentukan arah dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi (Handayani, 2010).

Selain menerapkan gaya kepemimpinan organisasi juga perlu meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk bekerja keras dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan di dorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan organisasi. (Kumalasari, et. al., 2015)

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang hanya cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini

disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai. (Susanty, et. al., 2012)

Kecamatan sebagai instansi pelayan publik dituntut untuk senantiasa melakukan reformasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja profesionalisme untuk menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kebutuhan yang dibuat pekerja, tujuan yang khusus, kemampuan, kompleksitas, komitmen, umpan balik, situasi, pembatasan, perhatian pada setiap kegiatan, usaha, ketekunan, ketaatan, kesediaan untuk berkorban dan memiliki standar yang jelas (Rivai, et. al., 2005:17).

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Setiawati, 2013:12). Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu perilaku atau unjuk kerja individu dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai suatu tujuan (Indrafachrudi, 2006:2). Wahyudi dalam Setiawati (2013:31) mengatakan bahwa "Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan."

Motivasi

Menurut Bangun (2012:313) motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk memengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung dan bahan masukan untuk melakukan penelitian. Berikut beberapa judul yang memiliki keterkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai beserta dengan kesimpulan isi dari judul tersebut.

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Pulo Gadung. Yang mana jumlah pegawai Kecamatan Pulo Gadung terdiri dari 90 orang. Demikian populasi penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1 Pupulasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Camat	1
3.	Subbagian Umum	4
4.	Subbagian Program dan Anggaran	2
5.	Subbagian Keuangan	3
6.	Seksi Pemerintahan Ketentraman dan Ketertiban	4
7.	Seksi Pembangunan & Lingkungan Hidup	3
8.	Seksi Pemberdayaan Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat	3
9.	UPPD Kecamatan Pulo Gadung	14
10.	PTSP Kecamatan Pulo Gadung	18
11.	Dinas Pendidikan Kecamatan Pulo Gadung	9
12.	Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kecamatan Pulo Gadung	8
13.	Dinas Kelautan, Pertanian dan Ketahanan Pangan Kecamatan Pulo gadung	4
14.	Dinas Kebersihan Kecamatan Pulo Gadung	4
15.	Dinas Sosial Kecamatan Pulo Gadung	4
16.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kecamatan Pulo Gadung	4
17.	Dinas Tata Air Kecamatan Pulo Gadung	4
TOTAL		90

Sumber: Data Kecamatan Pulo Gadung yang diolah penulis, 2017

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak semua peneliti menggunakan sampel penelitian. Begitu pula dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sebanyak 90 orang, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Kecamatan Pulo Gadung yang berjumlah 90 orang. Adapun terkait sampel, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini tidak memerlukan proses penarikan sampel, teknik penarikan sampel dan ukuran sampel.

Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- $\sum XY$ = Hasil skor X dan Y untuk setiap responden
- $\sum X$ = Skor item tes
- $\sum Y$ = Skor responden
- $(\sum X^2)$ = Kuadrat skor item
- $(\sum Y^2)$ = Kuadrat responden
- N = Jumlah responden
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total (seluruh item)

Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_f^2} \right]$$

Dimana:

$$\text{Rumus varians} = s^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

k = Banyaknya bulir soal

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians bulir

s_f^2 = Varians total

N = Jumlah responden

Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian

Mean (Rata-rata)

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

Dimana :

X = Rata-rata hitung

X_i = Data pada periode ke – i

i = Periode

n = Jumlah data

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi (R)

Korelasi Sederhana

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel independen

$\sum Y$ = Jumlah variabel dependen

Korelasi Berganda

$$R_{y \cdot x_1 x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{1 - r^2_{x_1 x_2}}}$$

Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana

$$\hat{Y} = a + bX + \epsilon$$

Dimana :

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Konstanta regresi

- b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen
 X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.
 ϵ = *Standard error* (kesalahan baku regresi)

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah suatu parameter (μ) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : \mu = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatif (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan 0

$$H_a : \mu \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
 X_1 dan X_2 = Variabel independen
 a = Konstanta (nilai \hat{Y} apabila X_1 dan $X_2 = 0$)
 b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen
 ϵ = *Standard error* (kesalahan baku regresi)

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Nilai F dapat diperoleh melalui rumus:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{yxk}}{k(1 - R^2_{yxk})}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah data atau kasus
 k = Jumlah variabel independen

Uji Determinasi (Goodnes of Fit)

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD= Koefisien Determinasi
 R= Koefisien Korelasi ganda.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1 Data Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir – 1	0,809	0,207	Valid
Butir – 2	0,641	0,207	Valid

Butir – 3	0,846	0,207	Valid
Butir – 4	0,846	0,207	Valid
Butir – 5	0,568	0,207	Valid
Butir – 6	0,809	0,207	Valid
Butir – 7	0,333	0,207	Valid
Butir – 8	0,462	0,207	Valid

Sumber: Kuesioner (data diolah penulis, 2017)

Tabel 2 Data Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Butir – 1	0,293	0,207	Valid
Butir – 2	0,583	0,207	Valid
Butir – 3	0,780	0,207	Valid
Butir – 4	0,412	0,207	Valid
Butir – 5	0,780	0,207	Valid
Butir – 6	0,348	0,207	Valid
Butir – 7	0,669	0,207	Valid
Butir – 8	0,608	0,207	Valid
Butir – 9	0,412	0,207	Valid
Butir – 10	0,780	0,207	Valid
Butir – 11	0,780	0,207	Valid
Butir – 12	0,608	0,207	Valid

Sumber: Kuesioner (data diolah penulis, 2017)

Tabel 3 Data Kinerja

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Butir – 1	0,362	0,207	Valid
Butir – 2	0,874	0,207	Valid
Butir – 3	0,749	0,207	Valid
Butir – 4	0,874	0,207	Valid
Butir – 5	0,874	0,207	Valid
Butir – 6	0,235	0,207	Valid
Butir – 7	0,749	0,207	Valid
Butir – 8	0,387	0,207	Valid
Butir – 9	0,223	0,207	Valid

Sumber: Kuesioner (data diolah penulis, 2017)

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Data Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	8

Tabel 5 Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

Uji Deskriptif Data Penelitian

Tabel 6 Deskriptif Gaya Kepemimpinan

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		34.0667
Median		34.0000
Mode		32.00
Std. Deviation		2.76739
Variance		7.658
Range		13.00
Minimum		27.00
Maximum		40.00

Nilai rata-rata persepsi responden atas gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

$$Mean = \frac{34.06}{8} = 4.257$$

Tabel 7 Deskripsi Motivasi Kerja

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		50.5000
Median		50.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		3.85189
Variance		14.837
Range		19.00
Minimum		40.00
Maximum		59.00

Nilai rata-rata persepsi responden atas variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

$$Mean = \frac{50.50}{12} = 4.208$$

Uji Hipotesis

Tabel 8 Uji Koefisien Korelas (R)

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono ,Metode Penelitian Bisnis,Bandung: CV Alfabeta (2005:83)

Tabel 9 Korelasi Sederhana

Correlations			
		GAYA_KEPEMIMPINAN	KINERJA
GAYA_KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
KINERJA	Pearson Correlation	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 10 Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.737	.730	1.45433	2.316

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: KINERJA

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 11 Regresi Gaya Kepemimpinan (X¹) dan Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.012	1.985		4.541	.000
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.853	.058	.843	14.691	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$\hat{Y} = 9,012 + 0,853 X_1$$

Analisis Linear Sederhana

Tabel 12 Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.944	2.646		4.136	.000
	MOTIVASI_KERJA	.537	.052	.739	10.283	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Kuesioner (data diolah penulis, 2017)

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$\hat{Y} = 10,944 + 0,537 X_2$$

Analisis Regresi Berganda

Tabel 13 Gaya Kepemimpinan (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) dengan Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.353	2.108		3.014	.003
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.668	.084	.660	7.937	.000
	MOTIVASI_KERJA	.178	.060	.244	2.940	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

$$\hat{Y} = 6,353 + 0,668X_1 + 0,178X_2 + \epsilon$$

Uji F

Tabel 14

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.444	2	257.222	121.614	.000 ^b
	Residual	184.011	87	2.115		
	Total	698.456	89			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.707	1.51619	2.192

a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$
 = $(0,843)^2 \times 100\% = 71\%$

Tabel 15 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.541	1.89869	2.066

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Kuesioner (data diolah penulis, 2017)

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,739)^2 \times 100\% \\ &= 54,6\% \end{aligned}$$

Tabel 16 Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.737	.730	1.45433	2.316

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: KINERJA

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,858)^2 \times 100\% \\ &= 73,7\% \end{aligned}$$

Interpretasi Hasil Penelitian

H₁ :Variabel gaya kepemimpinan (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} **14,691** > t_{tabel} **1,987** dan taraf signifikan **0,000** < **0,05**. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat diketahui melalui koefisien determinasi, yaitu KD = **71%** artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar **71%**, sedangkan sisanya sebesar **29%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan diatas adalah $\hat{Y} = 9,012 + 0,853 X_1$ yang berarti konstanta a sebesar **9,012** satuan. Koefisien b sebesar **0,853** menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja sebesar **0,853**.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Pulo Gadung diterima.

H₂ :Variabel motivasi kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} **10,283** > t_{tabel} **1,987** dan taraf signifikan **0,000** < **0,05**. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat diketahui melalui koefisien determinasi, yaitu KD = **54,6%** artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar **54,6%**, sedangkan sisanya sebesar **45,4%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan diatas adalah $\hat{Y} = 10,944 + 0,537 X_2$ yang berarti konstanta a sebesar **10,944** satuan. Koefisien b sebesar **0,537** menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja sebesar **0,537**.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Pulo Gadung diterima.

H₃ :Variabel gaya kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai nilai F_{hitung} **121,614** > F_{tabel} **3,10** dan taraf signifikan **0,000** < **0,05**. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dapat diketahui melalui koefisien determinasi, yaitu KD = **73,7 %** artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar **73,7%**, sedangkan sisanya sebesar **26,3%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan diatas adalah $\hat{Y} = 6,353 + 0,668X_1 + 0,178X_2$ yang berarti konstanta a sebesar **6,353** menyatakan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja konstan (0), maka nilai kinerja sebesar **6,353**. Koefisien b_1 sebesar **0,668** menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja sebesar **0,668**. Koefisien b_2 sebesar **0,178** menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan menaikkan kinerja sebesar **0,178**.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Pulo Gadung diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis kemukakan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut: 1) Bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, hal ini disebabkan adanya keterbatasan antara lain: 1) Peneliti hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi. Hal ini terlihat dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar **73,7%** yang menunjukkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, maka harus menambah variabel penelitian yang tidak diteliti oleh penulis. 2) Terbatasnya jumlah data (data observasi) dan periode waktu dari penelitian. 3) Penelitian ini masih menggunakan SPSS dengan parsial *least square* sehingga hasil kurang stabil.

REFERENSI

- Handayani, A. (2010). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
- Indrafachrudi. (2006). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Kumalasari, I. N. (2015). Faktor Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan serta Remunerasi yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pajak.
- Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masyhuri. (2008). *Metode Penelitian Pendekatan Praktir dan Aplikatif*. Bandung: PT. Refiaka Aditama.
- Muhidin, S. A. (2010). *Statistika 2 Pengantar Untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Riduwan. (2005). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, & Basri. (2005). *Performance Apraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Susanty, Aries, & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*.
- Thoha, M. (1983). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.