

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA METRO
PROVINSI LAMPUNG**

**THE INFLUENCE LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SECRETARIAT OFFICE OF THE DPRD,
METRO CITY LAMPUNG PROVINCE**

Anitya Septiana Pratiwi¹, Afdal Mazni², Suharto³

^{1,2,3}Muhammadiyah University of Metro, Metro City, 34111, Indonesia

E-mail: anityaspratiwi@gmail.com¹,

masdoelhak5000@gmail.com²

hartoumm@gmail.com³

Abstrak

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan secara nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Dalam posisi aparatur negara sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya aparatur yang benar-benar mempunyai kemampuan manajemen, berdayaguna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Memberi pelayanan yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh pemerintah. Kinerja pelayanan publik akan menjadi tolak ukur bagi kinerja pemerintah. Fungsi pemerintah beserta aparaturnya merupakan salah satu tuntutan dari reformasi birokrasi. Persepsi masyarakat yang selama ini cenderung dijadikan objek pelayanan, dalam arti masyarakat yang melayani harus dihilangkan. Setiap aparatur pemerintah harus mulai bersikap profesional dalam memberikan pelayanan dan menjadikan masyarakat yang harus dilayani (Armin dkk, 2017).

Aparatur sipil negara memiliki peran yang sama dalam penentu, yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengontrol pembangunan, oleh karena itu aparatur sipil negara mempunyai peran penting untuk mempercepat penyelenggaraan pemerintahan dan penyelenggaraan pembangunan nasional. Salah satu pendekatan yang sangat berpengaruh adalah paradigma baru tentang kinerja pegawai dan orientasi pelayanan aparatur adalah kepemimpinan yang didukung oleh motivasi kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Metro Lampung? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Metro Lampung? (3) apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Metro Lampung?

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Metro Lampung dengan responden 62 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling dan didukung dengan teknik analisis data menggunakan SPSS.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa dorongan pada karyawan melalui keaktifannya dalam beraktifitas pada saat penyelesaian pekerjaan belum mampu meningkatkan kualitas pekerjaan secara kuantitas.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

The smooth running of government and the implementation of national development depends on the perfection of the state apparatus. In the position of the state apparatus as a tool to carry out development, it is necessary to have an apparatus that truly has management capabilities, is efficient, has high quality, and is aware of its responsibilities as state servants and civil servants. Providing quality services and being able to provide satisfaction to the community is an obligation that must be done by the government. Public service performance will be a benchmark for government performance. The function of the government and its apparatus is one of the demands of bureaucratic reform. The public's perception that so far tends to be the object of service, in the sense that the serving community must be eliminated. Every government apparatus must start to be professional in providing services and make the community the ones that must be served (Armin et al, 2017).

The state civil apparatus had a common role to decesive, which is as a thinker, planner, implementer and for controller of a development, therefor a state civil apparatus had an important role to accelerate a government and implementation of national development. One of very influence approach is a new paradigm about employee performance and service orientation of apparatus is leadership that supported by work motivation.

The formulation of the problem in this researchare : (1) is a leadership style had an influence to employee performance atSekretariat DPRD Kota Metro Lampung Province? (2) is works motivation are affects the performance of the employee at Sekretariat DPRD Kota Metro Lampung Province? (3) is leadership style and work motivation togetherhad a common affect to employee performance at Sekretariat DPRD Kota Metro Lampung Province?

This research is conducted at Sekretariat DPRD Kota Metro Lampung Province with a respondens are 62 employee. The sampling technique use a propotional random sampling and supported by data analysis technique using an SPSS.

From the analysis is concluded that work motivation did not affect to employee performance. This can interpreted that encouragement in employees through their activeness in activitiesat the completion of the work has not been able to improve the quality of work in quantity.

Keywords: *leadership style, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Normalnya penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional bergantung pada perbaikan mesin-mesin negara. Berkenaan dengan status lembaga negara sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, maka harus ada lembaga yang benar-benar giat, berdaya guna, berkualitas, dan secara sadar melaksanakan tugas abdi negara dan abdi masyarakat. Kemampuan memberikan pelayanan yang bermutu tinggi dan memenuhi kebutuhan masyarakat merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemerintah. Penyediaan layanan publik memandu pekerjaan pemerintah. Peran pemerintah dan lembaganya merupakan salah satu syarat reformasi birokrasi, karena rakyat yang mereka layani harus dihilangkan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Kelembagaan Sipil Nasional mengatur pelatihan keterampilan pekerja melalui pendidikan dan pelatihan. Pasal 70 mengatur bahwa “setiap pegawai Departemen Negara Bagian Pelayanan Publik (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan tersebut, ini termasuk pendidikan dan pelatihan”. Selama masa masuk atau masa percobaan PNS, pelatihan komprehensif dan proses pendidikan berkelanjutan digunakan untuk menumbuhkan integritas moral dan kejujuran, nasionalisme dan kebangsaan, sifat kepribadian yang luar biasa dan bertanggung jawab, dan untuk meningkatkan standar dan kemampuan profesional di bidang ini.

Menurut data yang diberikan oleh penulis Bagian Perencanaan dan Pengembangan Staf BKD Kota Metro, pada tahun 2017 status SDM seluruh perangkat SKPD Kota Metro mencapai 4.722 ASN, sedangkan status SDM aktual perangkat yang tersedia adalah 2.024 ASN. (laki-laki) selingkuh. ASN2,698. (Wanita) di semuakantor dan instansi Kota Metro.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan bagian yang sangat penting dalam mengelola dan memahami perilaku karyawan dan motivasinya untuk memberikan kinerja organisasi yang terbaik untuk mencapai tujuan

organisasi. Lingkungan kerja dan sarana penunjang lainnya yang dapat menentukan kinerja fisik dan mental karyawan. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi, kinerja pegawai harus diutamakan.

Kinerja karyawan terbaik membutuhkan pemahaman tentang perilaku individu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menuntut manajer untuk memiliki kemampuan memimpin karyawan dan memahami perilaku dan motivasi. Gaya kepemimpinan, sebagai salah satu kriteria untuk mengukur kesehatan kepemimpinan organisasi, adalah model perilaku yang dipilih oleh eksekutif dalam proses memobilisasi dan mempengaruhi karyawan. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa saat ini tidak ada gaya kepemimpinan yang lebih efektif yang dapat digunakan untuk kepemimpinan anda, karena kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada keterampilan dan kemampuan, didukung oleh pengalaman manajer dalam memperlakukan orang sebagai mitra. Kondisi organisasi ditinjau oleh keseimbangan keterampilan individu. Penentuan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

2. Identifikasi Masalah

Pengamatan latar belakang di atas mengungkapkan beberapa masalah, antara lain:

1. Bahwa Sekretaris DPRD adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditunjuk oleh Walikota.
2. Dalam aktivitasnya Sekretaris DPRD terikat pada kepentingan DPRD.
3. Jabatan Sekretaris DPRD diangkat walikota berdasar persetujuan DPRD (*conflict of interest*).
4. Aktivitas Sekretaris DPRD terkendala dengan aturan dari DPRD terkait dengan aktivitas Anggota DPRD.
5. Rendahnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan karena kurangnya tingkat disiplin pegawai.

3. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja, terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Metro Provinsi Lampung.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, perumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Metro Provinsi Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Metro Provinsi Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinandan motivasi kerjajecara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Metro Provinsi Lampung?

5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Metro Provinsi Lampung.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Metro Provinsi Lampung.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Metro Provinsi Lampung.

6. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini mencakup dua kegunaan yaitu:

- a. Kegunaan Teoritis
Ilmu manajemen di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja dengan menggunakan ilmu manajemen.
- b. Kegunaan Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada penulis dan pembaca tentang berbagai masalah kinerja karyawan dan untuk dipertimbangkan ketika menerapkan berbagai gaya kebijakan

manajemen. Kepemimpinan dan alat diluar pekerjaan peningkatan kualitas melayani.

Landasan Teori

Kinerja Pegawai

Menurut Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016) kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik – baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dan yang lainnya menurut Yulianti, E. (2015: 4) mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Hidayatullah, Syarif (2020:131) kinerja adalah “hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material”. Menurut Mustofa, (2020: 13) “kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan uraian di atas, makasintesis kinerja pegawai adalah Indikator kerja bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja untuk mencapai tujuan organisasi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kemampuan kerja tim dan kreativitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010: 244), mengartikan manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut Wayne Mondy (2010:4) menjelaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Pada dasarnya, tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah untuk menyediakan organisasi dengan tenaga kerja yang efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen sumber daya manusia telah belajar untuk menarik, mengembangkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis tenaga kerja yang luar biasa. Manajemen sumber daya manusia hanya dapat berhasil bila dapat menyediakan tenaga kerja terampil untuk melakukan pekerjaan yang dibutuhkan.

Sehingga dari uraian beberapa ahli di atas fungsi sumber daya manusia dapat diintegrasikan, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen meliputi organisasi, perencanaan, organisasi, manajemen, dan personel pengendalian yang merupakan aset penting perusahaan. Fungsi operasional sumber daya manusia yaitu perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan penghentian kegiatan, dikompensasikan dalam fungsi operasional dengan gaya kepemimpinan.

Keterkaitan Antar Variabel

1. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Gaya kepemimpinan terutama menekankan penghargaan terhadap tujuan pribadi, sehingga orang dapat yakin bahwa kinerja aktual melebihi harapan mereka di masa depan. Pemimpin harus mengadopsi gaya kepemimpinan untuk memimpin bawahan, karena pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya percaya bahwa faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi adalah kemampuan untuk membimbing karyawan menuju tujuan organisasi, sehingga mereka mau bekerja dan berusaha untuk mencapai apa yang diinginkan karyawan dan tujuan perusahaan. Motivasi seseorang untuk bekerja didasarkan pada kebutuhan penting yang perlu

dipenuhi. Kebutuhan ini dapat dinyatakan sebagai kebutuhan ekonomi, yaitu mencari uang, sedangkan kebutuhan non-ekonomi dapat diartikan sebagai pengakuan dan keinginan untuk tingkat pembangunan yang lebih tinggi. Karena semua kebutuhan tersebut maka seseorang perlu lebih proaktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan motivasi kerja, karena hal ini dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dan selalu ingin move on. Oleh karena itu, ketika karyawan sangat termotivasi, efisiensi kerjanya sering kali tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu “faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan”.

semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Artinya setiap peningkatan motivasi karyawan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas karyawan yang signifikan saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, hubungan antara variabel motivasi dan kinerja sangat erat hubungannya.

Metodologi

Riset ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode penolakan deduksi-induktif terutama dalam bentuk file data empiris.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan uji dampak untuk melakukan desain penelitian kuantitatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), ini adalah variabel-variabel yang dianalisis secara parsial atau simultan, dengan metode survei angket sebagai metode utama, metode wawancara dan metode observasi sebagai pendukung.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), masalah kependudukan adalah masalah dalam survei opini publik yang menggunakan metode survei sebagai metode pengumpulan data. Subyek penelitian ini adalah 76 pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Metro.

Teknik pengambilan sample dengan rumus Slovin adalah "sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan menggunakan formula di atas, dalam penelitian ini penentuan sampel diperoleh

$$n = \frac{76}{1 + 76(0,05)^2}$$

$$n = \frac{76}{1 + 0,185}$$

$$n = 62$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh sampel 62 dengan memakai derajat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dari jumlah populasi 76 orang.

Hasil Penelitian

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil pengujian normalitas data dengan uji *One sampel kolmogorof-Smirnov Test*, menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel motivasi kerja dan struktur kompensasi berdistribusi normal, sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tidak berdistribusi normal dikarenakan sig < 0,05. Hasil dari pengujian normalitas disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Gaya Kepemimpinan | Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai |
|------------------------|-------------------|----------------|-----------------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,849 | 1,165 | ,569 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,467 | ,132 | ,902 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Lakukan uji homogenitas untuk menentukan apakah perbedaan antara kelompok uji berbeda, dan apakah variansnya konsisten atau tidak konsisten. Dalam penelitian ini, analisis

variens digunakan untuk menguji homogenitas. Hasil uji konsistensi data penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel2. Hasil Uji Homogenitas

| Variabel | Sig. | Kesimpulan |
|-------------------------------------|-------|------------|
| Gaya kepemimpinan & kinerja pegawai | 0,248 | Homogen |
| Motivasi kerja & kinerja pegawai | 0,630 | Homogen |

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dan variabel dependen, jika

sig. < 0,05 α maka H₀ ditolak dan regresi linier sedangkan jika sig. > α 0,05 maka H₀ diterima dan regresi non-linier.

Tabel3. Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig. | Kesimpulan |
|-------------------------------------|-------|------------|
| Gaya kepemimpinan & kinerja pegawai | 0,017 | Linier |
| Motivasi kerja & kinerja pegawai | 0,034 | Linier |

2. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai konstanta pada kolom B sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -8,743 + 0,315X_1 + 0,144X_2$$

Konstanta α sebesar 8,743 artinya apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 8,743.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,315 artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan relatif besar yaitu sebesar 0,315 satuan. Koefisien bernilai

positif artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,144 artinya apabila struktur kompensasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan relatif kecil yaitu sebesar 0,144 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada kolom t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,641 > 1,67$) dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,185 < 1,67$).

Tabel 4. Hasil Uji T Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 11,319 | 3,476 | | 3,256 | ,002 |
| 1 | | | | | |
| Gaya Kepemimpinan | ,284 | ,021 | ,664 | 13,301 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,097 | ,042 | ,115 | 2,277 | ,027 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji f

Uji F menentukan apakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Tabel 13, F_{hitung} adalah 4,251 \leq sig.

0,009. Artinya F_{hitung} lebih besar dari Tabel 2.76 dan Sig lebih kecil dari 0,05. Hasilnya, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | | | | | |
| Regression | 1591,900 | 3 | 530,633 | 115,725 | ,000 ^b |
| Residual | 265,948 | 58 | 4,585 | | |
| Total | 1857,848 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: REZ_Y

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 115,725 dengan sig. 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar

dari F_{tabel} 2,76 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kofisien Diterminasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variable bebas dalam menjelaskan varians dari variable terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar $0,80 \times 0,80 = 0,64$. Berarti kemampuan variable bebas dalam menjelaskan varians dari variable terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% (100%-64%) varians variable terikat yang dijelaskan oleh factor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai *R Square* adalah antara 0 sampai dengan 1.

Penggunaan *R Square* (*R Kuadrat*) sering menimbulkan permasalahan, yaitu

bahwa nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variable bebas dalam suatu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena jika ingin memperoleh model dengan R tinggi, seorang penelitian dapat dengan sembarangan menambahkan variable bebas dan nilai R akan meningkat, tidak tergantung apakah variable bebas tambahan itu berhubungan dengan variable terikat atau tidak.

Oleh karena itu, banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan *Adjusted R Square*. Interpretasinya sama dengan *R Square*, akan tetapi nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variable baru, tergantung dari korelasi antara variable bebas tambahan tersebut dengan variable terikatnya. Nilai *Adjusted R Square* dapat bernilai negatif, sehingga jika nilainya negatif, maka nilai tersebut dianggap 0, atau variable bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variable terikatnya.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,926 ^a | ,857 | ,849 | 2,141 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6 di atas diperoleh angka R^2 (*R-square*) sebesar 0,857 atau 85,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas sebesar 85,7% atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) mampu menjelaskan 85,7% variabel terikat yaitu kinerja pegawai sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan dan Diskusi

Berdasarkan hasil umum perhitungan, kita dapat berbicara tentang memberikan informasi objektif berikut:

1. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen karyawan, interaksi yang nyaman antara karyawan dan manajer, dan keterampilan kepemimpinan yang berkualitas untuk mengawasi dan membimbing karyawan dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan, DNRD Sekretaris Kota Baru.

Almaki et al., (2016) mengatakan bahwa "*Leadership a process of social influence, which maximizes the efforts of others towards the achievement of a goal*". Maksudnya kepemimpinan adalah "proses pengaruh sosial, yang memaksimalkan upaya orang lain menuju pencapaian sebuah tujuan. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya" (Davis, 2002).

Hasil temuan ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Khairizah, Noor & Suprpto (2015) bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, peneliti tersebut mengatakan bahwa pemimpin yang direktif memiliki pengaruh jauh lebih tinggi dibanding pemimpin suportif dan pemimpin partisipatif.

2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai dan keaktifannya dalam menyelesaikan pekerjaan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, hal ini perlu menjadi perhatian untuk Sekretariat DPRD Kota Metro dalam menyikapinya hasil penelitian ini.

Motivasi menentukan intensitas, fokus dan ketekunan usaha orang untuk mencapaitujuan (Robbins, 2007); intensitas ini merupakan keinginan seseorang untuk melakukan tindakan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Larasati dan Gilang (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi).

3. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan struktur gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, bonus dan bonus diberikan untuk mendorong karyawan bekerja secara aktif dan mendukung mereka untuk aktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengakui adanya beberapa keterbatasan, kelemahan dan kekurangan. Walaupun penulis telah berupaya semaksimal mungkin dengan berbagai usaha untuk membuat hasil penelitian ini dapat menjadi baik. Tentu saja harapan penulis hasil penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti lain yang meneliti dengan judul yang sama. Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain:

Pertama, penelitian ini hanya mengkajifaktor-faktor positif yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kerja.

Meskipun masih banyak faktor lain yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara obyektif banyak faktor lain yang mendukung kinerja karyawan, seperti penyelesaian tugas, disiplin kerja, dan budaya perusahaan. Namun dalam penelitian ini, penulis mengabaikan hal tersebut dengan berbagai alasan dan pertimbangan.

Kedua, sebelum melakukan penelitian, penulis melakukan serangkaian pengujian untuk mendapatkan alat yang dapat digunakan dan dapat diandalkan. Namun survei yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner ini masih memiliki ketidakakuratan, ketidaktepatan tanggapan dari responden, jawaban yang tidak jujur, dan ketidakpahaman pertanyaan responden.

Ketiga, keterbatasan dalam melakukan penelaahan data hasil penelitian, menginterpretasikan hasil analisis data, hal ini penulis mengakui pengetahuan yang kurang, literatur yang kurang, waktu dan tenaga serta biaya dalam penelitian yang syarat dengan keterbatasan.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Riset ini dibuktikan dengan temuan hasil analisis sebagai berikut.

- a. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan sebagai kemampuan manajemen untuk memungkinkan karyawan menggunakan keterampilan mereka dan meningkatkan produktivitas mereka.
- b. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang dapat dijelaskan sebagai peningkatan semangat kerja karyawan di tempat kerja dan tidak secara kuantitatif meningkatkan kualitas pekerjaan Anda.
- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi bekerja sama akan mempengaruhi produktivitas pegawai. Hal ini dapat dijelaskan sebagai seorang manajer yang dapat memimpin karyawan, mengetahui bagaimana menjalankan tugasnya sebagai manajer, dan memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas melalui aktivitasnya.

2. Saran

Adapun saran yang diberikan setelah melakukan penelitian ini antara lain:

1. Dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja pegawai, sekretaris DPRD Kota Metro membutuhkan suatu kegiatan kerjasama yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai, sekretaris DPRD Kota Metro perlu meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan mengkaji ulang perintah kerja pegawai dan bonus beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaki, S. H., Silong, A. D., Idris, K., & Wahat, N. W. A. 2016. Understanding of the meaning of leadership from the perspective of muslim women academic leaders. *Journal of Educational and Social Research*, 6(2), 225-236.
- Armin, R. A., Tamar, M., & Irwan, A. L. 2017. Motivasi Kerja Aparatur dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa. *GOVERNMENT: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 113-122.
- Faturahman, B. 2018. Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Khairizah, A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268-1272.
- Larasati, S., & Gilang, A. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Locander, W. B., Hamilton, F., Ladik, D., & Stuart, J. 2002. Developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*, 5(2), 149-163.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supomo & Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan. Kedua*, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.
- Aulia (2007) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Cabang Malang".
- Hendra (2007) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Blitar".
- Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.
- Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi.
- Waridin dan Bambang Guritno, (2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Herzberg (1987), ada hubungan yang kompleks antara kepuasan dan ketidakpuasan.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.