

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember**

Muhammad Widyanto<sup>1)</sup>, Asmuni<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan  
Email : muhammadwidyanto448@gmail.com

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Administrasi Negara  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menyangkut pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja di suatu organisasi. Penelitian ini memperkuat bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kepada kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Karena penelitian ini dilakukan di sebuah organisasi yang pegawainya terbatas maka penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan berjumlah 32 responden. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuesioner dengan skala likert. Sementara analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasilnya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh baik antara parsial dan simultan. Kesimpulannya Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun secara parsial.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*This research concerns the importance of leadership style and work motivation in influencing performance in an organization. This study confirms that there is an influence of leadership style and work motivation on employee performance. This research uses quantitative methods. Because this research was conducted in an organization with limited employees, the sampling used a saturated sample. The sample used amounted to 32 respondents. Collecting data using observation techniques and distributing questionnaires with a Likert scale. While the analysis used in this study is multiple linear regression. The results explain that leadership style and work motivation have a good effect both partially and simultaneously. In conclusion, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance, either simultaneously or partially.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial pada kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh buat menunjang kesuksesan terhadap organisasi. Pondasi atau kontribusi lain misal peralatan dan sistem mungkin sama menggunakan yang lain, namun bila berbicara tentang sumber daya manusia, hal ini sebagai sesuatu yang unik, spesial, dan mempunyai kemampuan buat dibedakan anantara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor pegawai, oleh karena itu dalam mengukur kinerja organisasi coba ukur dari penampilan kerja pegawai. Menurut kinerja yang diungkapkan oleh para ahli berikut, ada beberapa pengertian. Definisi kinerja yang dikemukakan berdasarkan Siswanto (2015:11) kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai (2015:114) prestasi kerja atau performance adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melaksanakan suatu tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar pekerjaan, sasaran atau sasaran kinerja yang dipengaruhi bersama-sama.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bukanlah hal yang sepele, karena kinerja pegawai bukanlah suatu konsep tersendiri dan bergantung pada banyak variabel atau faktor yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian ini digunakan untuk mengetahui seberapa baik tujuan suatu perusahaan telah tercapai dalam kerangka waktu atau time frame yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pimpinan harus bisa memahami situasi dan keadaan organisasi yang dipimpinnya, dan peningkatan kinerja pegawai memisahkan mereka dari peran aktif pimpinan dalam memimpin pegawai dan menerapkan sistem manajemen yang baik. Selain gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan adalah sebutan perilaku manajer yang mewakili karakteristik khusus yang memungkinkan karyawan dipengaruhi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2017:42) gaya kepemimpinan adalah kepribadian seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Busro (2018:266) gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan instruksinya tanpa merasakan tekanan ketika pemimpin mencapai tujuannya. Akan tetapi apabila instansi bisa mengatasi dan memahami persoalan gaya kepemimpinan maka instansi atau organisasi bisa memiliki kinerja pegawai dengan sempurna dan mampu menyesuaikan terhadap aturan. Selain itu, faktor motivasi kerja juga dapat menentukan tingkat keberhasilan sebuah organisasi.

Motivasi adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sikap seseorang. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi adalah apa yang memicu, membimbing dan mendukung perilaku manusia, sehingga manusia bekerja sangat keras dan antusias mencapai target yang maksimal.

Menurut Kholilah (2018:57) motivasi adalah faktor dalam diri seorang yang mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dianggap sebagai internal hubungan dan perburuan dalam rangka proses pembinaan, mengembangkan dan mengarahkan sumber daya dalam suatu organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga berfungsi sebagai peralatan bagi manajer untuk melakukan perubahan pada tingkah laku maupun norma – norma sosial yang berlaku.

Peneliti akan meneliti tentang gaya kepemimpinan serta motivasi kerja pada instansi kecamatan sebab kecamatan memiliki peran penting didalam aspek masyarakat, yakni pemerintahan daerah akan semakin berdaya saing melalui otonomi yang lebih luas dengan menjunjung asas demokrasi, kesetaraan, keadilan, keistimewaan dan kekhasan, serta dengan menghargai potensi dan keragaman daerah dalam sistem kesatuan republik.

Implementasi kebijakan otonomi daerah tersebut mendorong terjadinya perubahan secara struktural, fungsional dan kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara keseluruhan. Salah satu perubahan yang paling penting adalah menyangkut status, wewenang, kewajiban tugas dan fungsi camat. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, tetapi tidak memiliki daerah dalam arti kewenangan daerah) ini salah satu fungsi camat, karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan, serta pemerintahan lain yang tidak dilakukan oleh pemerintahan desa atau kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan. Koordinasi berarti memfasilitasi kelancaran berbagai kegiatan di tingkat lokal dan pelaksanaan misi pemerintah daerah lainnya.

Struktur organisasi dan proses kerja Kecamatan telah berubah. Hal ini dampak yang signifikan dan psikologis pada bakat dan pengelolaan manajemen pemerintahan secara komprehensif di tingkat kecamatan dan desa akan terpengaruh juga. Kelurahan sebagai perangkat daerah berada di bawah Bupati, sehingga kewajiban dan kewenangannya adalah karena kelurahan tidak lagi menjadi wilayah administrasi (sebagai kepala dinas) dan camat tidak lagi menjadi kepala pemerintahan. Sehingga tugas dan wewengannya merupakan pendelegasian wewenang dari Bupati.

Hal lain yang penulis terima pada saat observasi adalah bahwa pihak Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Pemimpin memang memberikan teguran dan motivasi, namun sifatnya yang santai tidak sepenuhnya bertindak dalam penanganan masalah yang ada sehingga masalah keterlambatan pegawai tetap belum bisa teratasi dengan baik.

Atas fenomena tersebut dan kajian teoritik maka proposal penelitian ini ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini bertujuan agar kinerja seorang pegawai dapat tercapai secara kualitas maupun kuantitasnya dengan baik. Kinerja meliputi dua hal utama, yaitu output atau hasil kerja dan proses pencapaiannya (Rohim 2020) Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan faktor kinerja yang dijabarkan oleh (Mangkunegara 2013) maka peneliti menggunakan indikator sebagai berikut: 1). Kualitas Kerja, 2). Kerjasama, 3). Inisiatif dan 4). Kuantitas Kerja.

Ha<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

### **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Secara etimologis, leader dan Leadership berasal dari kata *lead* (memimpin) kemudian menjadi *leader* (pemimpin) dan *leadership* (kepemimpinan) dengan menambahkan *akhiran* (konjugasi). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara ketaatan/ketaatan bawahan karena dipengaruhi oleh otoritas.

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:92) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah sebagai pola perilaku yang dirasakan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Terdapat kemampuan gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:92) maka peneliti menggunakan indikator sebagai berikut: Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi dan Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Ha<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

### **2.3 Motivasi Kerja**

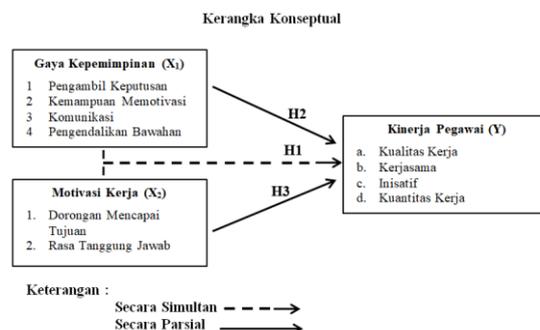
Motivasi kerja dimata masyarakat seringkali disamakan dengan semangat, perlu dipahami bahwa motivasi lebih mengarah pada alasan, bukan semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan reward yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:14) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Terdapat jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2013:97-98) maka peneliti menggunakan indikator sebagai berikut: Dorongan mencapai tujuan dan Rasa tanggung jawab.

Ha3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris, gambar 1 menunjukkan kerangka dan hipotesis penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## 3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan tujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variabel data yang telah didapatkan dikelompokkan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampel dengan teknik non probability sampling, yakni menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik untuk menentukan sampel apabila seluruh populasi ditunjuk menjadi sampel (Sugiyono, 2018:149).

Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai baik itu PNS dan Non PNS yang berjumlah 32 pegawai. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu jawaban kuesioner dengan skala Likert 5-poin yang telah diberikan pada responden, sedangkan data sekunder diperoleh peneliti dari berkas-berkas yang ada di Kecamatan Panti. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda.

## 4. PEMBAHASAN

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari 32 responden, ditemukan bahwa sebagian besar responden berusia 46-55 tahun (37,8%), sebesar 62,8% berpendidikan SMA. Dalam pengolahan uji validitas, semua pertanyaan dalam variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,361 sehingga semua item pernyataan valid. Dan berdasarkan uji reliabilitas, nilai koefisien Cronbach Alpha untuk semua variabel lebih dari 0,6 sehingga semua item pernyataan reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, selanjutnya dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji

multikolinearitas. Hasil uji normalitas data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas juga memiliki data penelitian yang bebas dari heteroskedastisitas. Dan dari hasil uji multikolinearitas memiliki data penelitian yang tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang mengkaji bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Pengujian regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh data yang diuji.

Hasil uji analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087
	Gaya Kepemimpinan	.407	.103	.436	3.960	.000
	Motivasi Kerja	.855	.173	.545	4.949	.000
Sumber : Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda						

Berdasarkan tabel diatas analisis regresi linier berganda terdapat persamaan diantaranya :  $Y = 4,563 + 0,407X_1 + 0,855X_2 + e$

Kinerja pegawai = 4,563 + 0,407 Gaya Kepemimpinan + 0,855 Motivasi Kerja + e

Dari persamaan itu bisa dijelaskan sebagai berikut : Jadi nilai konstanta postitifnya adalah 4,563 yang mana dengan tidak dipengaruhi oleh kedua variabel kinerja pegawai (Y) sudah memiliki hasil nilai 4,563, Dari hasil ini kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variable gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dapat membuat peningkatan sebesar 0,407. Dengan adanya peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,855 yang dipengaruhi oleh motivasi kerja ( $X_2$ ).

Dari hasil pengolahan data uji koefisien determinasi diatas diketahui jika R Square. adalah 0,824 atau 82,4% yang berarti bahwa kontribusi dari kedua variabel bebas maupun terikat secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,746. Sedangkan sisanya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,812$$

$$e = 0,188 \text{ atau } 18,8\%$$

Nilai Ajusted R.Square yaitu sebesar 0,812 jadi dapat dijelaskan bahwa secara kritis variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai

pengaruh kepada variable kinerja pegawai 81,2%. yang berarti 18,8% nya disebabkan beberapa faktor yang tidak tercantum pada penelitian ini.

#### 4.2 Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  untuk degree of freedom  $(df_1)=k-1$ ,  $(df_2)=n-k$ . Dimana  $k$  adalah jumlah dari keseluruhan variabel bebas dan terikat yaitu sebesar 3, dan  $n$  adalah jumlah sampel dalam penelitian yaitu 32 dan besarnya  $df$  untuk  $df_1 = 3-1 = 2$ ,  $df_2=32-2=30$ . Pada taraf signifikan alpha 5% diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,316$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.667	2	176.334	67.994	.000 <sup>a</sup>
	Residual	75.208	29	2.593		
	Total	427.875	31			
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS						

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $67,994 > 3,316$  dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  berarti Hipotesis  $H_1$  diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3 Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi = 0,05, dimana dalam penelitian ini terdapat dengan dua variabel independet yang sampelnya menggunakan 32 responden,  $t_{tabel}$  diperoleh dengan derajat bebas ( $df$ ) :  $df = n-2 = 32-2 = 30$  maka dapat diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042.

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087
	Gaya Kepemimpinan	.407	.103	.436	3.960	.000
	Motivasi Kerja	.855	.173	.545	4.949	.000
Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022						

Hasil uji t dalam penelitian ini adalah nilai  $t_{hitung}$  pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,960, dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 atau dapat dibuat persamaan yaitu  $3,960 > 2,042$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Dan untuk hasil signifikansinya adalah 0,000 dengan tingkat probabilitas 0,05 atau dapat dibuat persamaan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja sebesar 4,949, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 atau dapat dibuat persamaan yaitu  $4,949 > 2,042$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Dan nilai signifikansinya adalah 0,000 dengan tingkat probabilitas 0,05 atau dapat dibuat persamaan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

##### a. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini bahwa hipotesa alternatif pertama menyatakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Sehingga dalam hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang di berikan Kecamatan Panti Kabupaten Jember mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator dari gaya kepemimpinan dalam kinerja pegawai ini diantaranya adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kerjasama, inisiatif dan kuantitas kerja.

Dalam penelitian ini, indikator inisiatif dengan item (apakah pemimpin menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus di perintah). Sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa inisiatif dipengaruhi oleh adanya pemimpin menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus di perintah. Hal tersebut berdampak terhadap pemimpin. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pemimpin mampu mengerjakan permasalahan yang ada.

Indikator kedua yang mampu meningkatkan kerjasama dengan item (Apakah menurut Bapak/Ibu pemimpin melakukan kerjasama dengan rekan kerja). Sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa kerjasama dipengaruhi oleh adanya pemimpin melakukan kerjasama dengan rekan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin sangat bagus dalam melakukan kerjasama dengan rekan kerja. Adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai.

Kemudian sebanyak 56,2% menyatakan setuju pada indikator kualitas dengan item (apakah pemimpin melakukan pekerjaan yang baik). Hal tersebut menunjukkan pemimpin mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik agar tujuan tercapai hingga bisa memajukan Kecamatan Panti.

Berdasarkan prespetif empiris, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya Irawan dan Nanik Suryani (2018)

yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Dimana pada penelitian tersebut terdapat hasil yang menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**b. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**

Hasil penelitian ini bahwa tabel correlations menjelaskan tentang hubungan secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ), diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,812). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Indikator dari gaya kepemimpinan dalam kinerja pegawai ini diantaranya adalah sebagai berikut: Pengambilan Keputusan, Kemampuan Motivasi, Komunikasi dan Pengendalian Bawahan.

Dalam penelitian ini, indikator pengendalian bawahan dengan item (Pemimpin mempengaruhi kinerja Bapak/Ibu dalam bekerja). Sebanyak 59,4% menyatakan setuju bahwa pengendalian bawahan dipengaruhi oleh adanya pemimpin mempengaruhi kinerja bapak/ibu dalam bekerja. Hal tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengendalian bawahan waktu yang diberikan oleh pemimpin mempengaruhi kinerja bapak/ibu dalam bekerja. Adanya kinerja yang berkualitas maka berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Indikator kedua yang mampu meningkatkan gaya kepemimpinan adalah komunikasi (Apakah Bapak/Ibu ketika pemimpin memberikan saran yang disampaikan, apa memberikan solusi). Sebanyak 59,4% menyatakan setuju bahwa komunikasi dipengaruhi oleh adanya ketika pemimpin memberikan saran yang disampaikan, apa memberikan solusi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin harus memberikan saran yang disampaikan kepada pegawai yang ada di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Adanya saran dan solusi dari pegawai membuat pemimpin nantinya senantiasa mengevaluasi baik dari sikap individu. Selain itu pegawai merasa senang dengan adanya saran dan solusi oleh Pemimpin Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

Selain itu sebanyak 53,1% responden setuju terhadap Pengambilan Keputusan (Apakah Bapak/Ibu pemimpin sudah melakukan tindakan yang tepat terhadap pegawai). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pemimpin mempunyai daya tanggap yang cukup tinggi. Dalam hal ini pemimpin mampu memberikan tindakan yang tepat terhadap pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan jika  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga bisa dinyatakan jika bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Shaleh Z dan Hasmira (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.

**c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.**

Hasil penelitian ini bahwa tabel correlations menjelaskan tentang hubungan secara parsial dari variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,812. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut: dorongan mencapai tujuan dan rasa tanggung jawab. Dalam penelitian ini menunjukkan beberapa hal sebagai berikut:

Sebanyak 56,2% responden menyatakan setuju terhadap rasa tanggung jawab (apakah pemimpin mempunyai semangat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya). Berdasarkan hal tersebut pegawai menilai bahwa pemimpin mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Selain itu sebanyak 50% setuju terhadap item dorongan mencapai tujuan (apakah menurut bapak/ibu pemimpin bekerja secara maksimal sesuai aturan yang telah ditentukan). Hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pegawai menilai bahwa pemimpin mempunyai dorongan mencapai tujuan yang tinggi dalam bekerja sesuai SOP yang telah ditentukan.

Berdasarkan prespetif empiris, maka menerima Hipotesa Alternatif secara signifikan, artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Ghozali (2017) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Dimana pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.
- b. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.
- c. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

## **DAFTAR PUSATAKA**

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Ghozali, Imam. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 3, No. 1. 130-137.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irawan, Aditya dan Suryani, Nanik. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang*. *Economic Development Analysis Journal*. Vol 2.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. (cetakan ke-21)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kholilah. 2018. *Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama*. Palembang: Perpustakaan Nasional Katalog dalam Terbitan (KDT).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *SDM dalam Perusahaan. (cetakan ke-12)*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *SDM Dalam Perusahaan*. 12th ed. Bandung: Refika Aditama.
- Rohim. 2020. *Organisasi: Restrukturisasi Dan Kinerja Pegawai*. Indramayu: Adab.
- Shaleh Muhammad dan Hasmira. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 3. No. 1, 130-137.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi ke 2. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7*. Depok: PT. Raja Granindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Granindo Persada.