

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BULELENG

Komang Indah Permata Sari²⁰, indahpermatasariiii0801@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?. (2) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai?. (3) Variabel mana yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai?. Data dikumpulkan dengan mempergunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu; analisis korelasi linear berganda, analisis determinasi, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji dominan. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi : $\hat{Y} = 11,336 + 0,537X_1 + 0,473X_2$

Hasil analisis Determinasi diperoleh sebesar $D = 0,760$, artinya 76% variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti. Hasil uji secara parsial, nilai probabilitas gaya kepemimpinan $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas motivasi kerja $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji simultan, nilai probabilitas adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji dominan, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dapat disimpulkan (1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel gaya kepemimpinan lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat disarankan : (1) Pimpinan hendaknya berinteraksi dengan bawahan serta memberikan perintah kepada bawahan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan, serta dalam pengambilan keputusan diperhatikan saran, pendapat atau masukan dari bawahan. atau menerima masukan dari bawahan. (2) Dalam hal motivasi hendaknya pimpinan hendaknya memberikan tugas sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh pegawai, pimpinan meningkatkan kontinuitas dengan pegawai, promosi sesuai dengan prestasi kerja pegawai serta lebih memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai seperti pemberian uang lembur maupun bonus lainnya.

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

²⁰ Pegawai BKPSDM Kabupaten Buleleng

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan pemeran utama pada suatu organisasi atau perusahaan, karena sehat atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Dalam setiap organisasi tentunya harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan maksimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja suatu organisasi ditentukan oleh perangkat organisasi sehingga dalam pengukuran kinerja pada perusahaan dapat diukur dari penampilan kerja, disiplin dan absensi kehadiran pegawainya. Kinerja yang tepat dan kerja dengan tepat akan berdampak pada kinerja perusahaan yang secara merata yang pada akhirnya dapat dilihat dari pencapaian perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan dan sarana organisasi adalah mengetahui kinerja organisasi. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya terlihat dari kinerja dan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tentu ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin organisasi harus mampu mengelola agar organisasi berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari kemampuan pemimpin berinteraksi dengan bawahan atau pegawai. Para bawahan atau pegawai harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin, dan pemimpin harus memiliki pemahaman mengarahkan akan tugas-tugas yang di emban bawahan atau pegawai, dan pemahaman pemimpin terhadap karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin harus dapat memandu dan mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjadikan faktor bahwa keberhasilan ataupun kegagalan instansi dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peran seorang pemimpin

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng merupakan salah satu lembaga pemerintah, di dalam meningkatkan kinerja pegawai memerlukan sumber daya manusia yang sehat serta membentuk sumber daya manusia yang profesionalisme. Sehingga membutuhkan

pimpinan yang mampu memimpin dan mengarahkan pegawai, baik kepada Pegawai Negeri sipil (PNS) maupun pegawai kontrak agar mau dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat pada waktunya. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka pegawai harus mampu meningkatkan kinerjanya. Agar kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan perhatian dari beberapa faktor yang dianggap memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, apakah sudah sesuai dengan karakteristik pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng berjumlah 100 orang dan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Kontrak
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buleleng
Tahun 2021

No	Jenis Pegawai	Jumlah (Orang)
1.	Pegawai Negeri Sipil	52
2.	Pegawai Kontrak	48
	Jumlah pegawai	100

Sumber :Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buleleng Tahun 2022

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggung jawabkan bukan suatu perkara yang mudah maka dari itu diperlukan prestasi kerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dan dituntut kreatif, inovatif, serta mampu efektif dalam menjalankan tugasnya. Namun pada kenyataannya para pegawai tidak sempurna yang diharapkan oleh institusi dan pimpinan dalam menjalankan roda organisasi tersebut.

Berikut ini dapat dilihat data standar penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sebagai berikut:

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Pegawai pada
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buleleng Tahun 2021

Nilai	Bobot
91 – ke atas	Sangat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
50 ke bawah	Buruk

Sumber : Data pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2022

Tabel 1.2 di atas menjelaskan tentang standar penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam setahun. Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap akhir bulan Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya. Penilaian rata-rata kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Penilaian Rata-Rata Kinerja Pegawai pada
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Buleleng Tahun 2020 dan Tahun 2021

o.	Unsur-unsur	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Orientasi pelayanan	86	Baik	84	Baik
2.	Integritas	84	Baik	83	Baik
3.	Komitmen	81	Baik	74	Cukup
4.	Disiplin	86	Baik	78	Baik
5.	Kerja sama	83	Baik	76	Baik
6.	Kepemimpinan	85	Baik	83	Baik

Jumlah	505		478	
Rata-rata	84,17	Baik	79,67	Baik

Sumber : Hasil SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

Berdasarkan tabel 1.3 kinerja pegawai dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan rata-rata kinerja pegawai sebesar 4,5. Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan penilaian perilaku kerja dengan bobot 60% dari nilai SKP dan 40% dari nilai Perilaku Kerja. Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) membandingkan antara kinerja yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian Perilaku Kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun sistematika dari penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi memang relevan dan secara signifikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap individu Pegawai Negeri Sipil yang dinilai. Oleh karena itu penilaian kinerja pegawai secara sistemik menggabungkan antara penetapan kinerja pegawai dengan penilaian proses pelaksanaan pekerjaan yang tercermin dalam perilaku kerja produktif, hasilnya direkomendasikan untuk dasar pertimbangan tindakan pembinaan dan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Sedangkan penilaian kinerja untuk pegawai kontrak dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilimpahkan kepada pegawai kontrak tersebut dalam hal ketepatan

waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan. Jika kinerja yang dihasilkan baik, maka itu akan menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam memperpanjang kontrak kerja pegawai tersebut.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja diantaranya rekrutmen, seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan, stres kerja, disiplin, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh manajemen organisasi sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Seluruh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan dengan baik terhadap semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan akan memberikan pengarahan kepada pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini berdampak pada situasi dimana seorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan tentang motivasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, yaitu :

- 1) Pembagian tugas tidak sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh pegawai.
- 2) Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai.
- 3) Peningkatan karier pegawai lebih banyak didasarkan atas kedekatan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga banyak pegawai yang mau meningkatkan karier tetapi tidak mendapatkan respon
- 4) Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pegawai seperti pemberian uang lembur maupun bonus lainnya.

Dengan adanya permasalahan di atas, diharapkan pimpinan memperhatikan dalam pemberian motivasi. Kurangnya perhatian pimpinan

terhadap pegawai akan menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk bekerja sehingga akan memengaruhi kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai berjalan dengan baik maka pegawai perlu diberikan motivasi, seperti : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut perlu diadakan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng”.

Rumusan Masalah

- 1 Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?
- 2 Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?
- 3 Variabel mana yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?

Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.
- 3 Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

Manfaat Penelitian

1 Bagi Mahasiswa

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam praktek ekonomi manajemen.
- 2) Merupakan syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti.

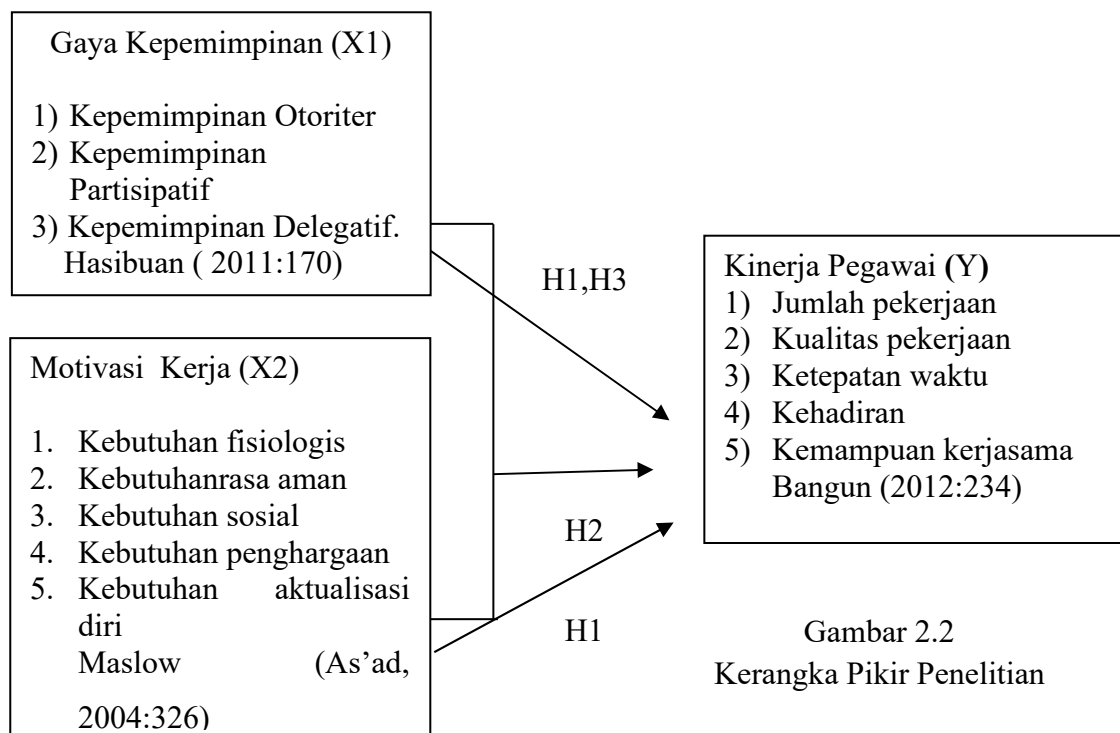
2 Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dalam usaha melakukan perbaikan terhadap gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai..

3 Bagi Universitas Panji Sakti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

H₁ : Pengaruh secara parsial

H₂: Pengaruh secara simultan

H₃: Pengaruh paling dominan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif.. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2). Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng yang berjumlah 100 orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data guna memecahkan masalah penelitian adalah dengan cara : observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai (Y). Metode pengolahan data responden dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji instrumen, diperoleh seluruh item instrumen variabel penelitian memiliki koefisien korelasi skor item instrument dengan total skor lebih besar dari 0,30, maka disimpulkan seluruh item instrument penelitian valid dan reliable.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,336	3,091		3,667	0,000		
X1	0,537	0,075	0,536	6,395	0,004	0,999	1,001
X2	0,473	0,090	0,472	5,236	0,006	0,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 20.0. Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sesuai Tabel 5.11 di atas.

$$\hat{Y} = 11,336 + 0,537X_1 + 0,473X_2$$

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh perubahan gaya kepemimpinan dan motivasi kerjapada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, koefisien determinasi (D) sebesar 0,760, artinya 76% variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872 ^a	0,760	2,223

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Nilai probabilitas (*Sig*) variabel gaya kepemimpinan 0,004, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng. Nilai probabilitas (*Sig*) variabel motivasi kerja 0,006, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_o ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis 1 dapat diterima.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	135,675	2	67,837	13,731	0,000 ^b
Residual	474,285	96	4,940		
Total	609,960	98			

c. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan.

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil uji F atau Simultan diketahui nilai probabilitas (*Sig*) adalah $0,000 < 0,05$, maka H_o ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis 2 dapat diterima.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,336	3,091		3,667	0,000		
X1	0,537	0,075	0,536	6,395	0,004	0,999	1,001
X2	0,473	0,090	0,472	5,236	0,006	0,999	1,001

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, dari *Standardized Coefficient Beta* dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan mempunyai koefisien lebih besar yaitu 0,536, atau dapat dilihat dari nilai *t* hitung. Dari nilai *t* hitung gaya kepemimpinan lebih besar yaitu 6,395, sehingga variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis 3 dapat diterima.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai probabilitas (*Sig*) variabel gaya kepemimpinan 0,004, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

Penelitian ini sesuai dengan teori Heidjrahman dan Husnan (2002:224) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Islami Putra (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji T, Nilai probabilitas (*Sig*) variabel motivasi kerja 0,006, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Djatmiko (2005:66) menyatakan motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan. Dengan kata lain bahwa setiap gerak individu sadar atau tidak pasti memiliki motivasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji F, nilai probabilitas (*Sig*) adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Samosir (2019) dengan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kaltin Pumitra Sejati.

4) Variabel Yang Lebih Dominan Memengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan *Standardized Coefficient Beta* dapat diketahui gaya kepemimpinan mempunyai koefisien lebih besar yaitu 0,536, atau dapat dilihat dari nilai *t* hitung. Dari nilai *t* hitung gaya kepemimpinan lebih besar yaitu 6,395, sehingga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yulianita (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lebih dominan

memengaruhi kinerja karyawan pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo adalah gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan pada Bab V, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.
3. Variabel gaya kepemimpinan lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Pimpinan hendaknya berinteraksi dengan bawahan serta memberikan perintah kepada bawahan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan, serta dalam pengambilan keputusan diperhatikan saran, pendapat atau masukan dari bawahan.atau menerima masukan dari bawahan.
2. Dalam hal motivasi hendaknya pimpinan hendaknya memberikan tugas sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh pegawai, pimpinan meningkatkan kontinuitas dengan pegawai, promosi sesuai dengan prestasi kerja pegawai serta lebih memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai seperti pemberian uang lembur maupun bonus lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*, ol.50, No. 4, July 1943, pp. 370-396.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Universitas Tri Sakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gark, 2006. *Manajemen Personalialia* (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta: Erlangga.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan, Islami, Putra. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: PT Widya Kriya Gematama.
- Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty*. Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, D N (Sumarno Zain, penerjemah). 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Hagerman, A.E. 2003. *Condensed Tannin Structural Chemistry*. Department of Chemistry and Biochemistry, Miami University, Oxford, OH 45056.
- Handoko, T. Hani, 2007. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPPE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Yulianita, Arini. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara.AA., Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex ,S. 2006. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Samosir, Dominicus, Prayoga. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltin Pumitra Sejati. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Harry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Sudjana. 2006. *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II*. Edisi Baru. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwandi, Adig. 2009, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Pemberdayaan, Manajemen Usahawan Indonesia*. No. 09ffH. XXVIII September 1999.
- Swastha, Basu. 2000. *Azas-azas Manajemen Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Thoha Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Universitas Panji Sakti Singaraja, Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. 2018. *Buku Pedoman Skripsi*. Singaraja: Universitas Panji Sakti Singaraja.

