

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE LAMPUNG PROVINCE CORPRI ORGANIZING AGENCY

Trisnowati Josiah

University Sang Bumi Ruwa Jurai
trisnowatij@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance in the organizing body of the Lampung provincial corpri. The sample in this study were employees in the organizing agency of the Lampung provincial corpri. The method used in this research was quantitative descriptive method by conducting multiple linear regression analysis. This research was conducted with quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS program. Leadership style and motivation simultaneously affect employee performance. Leadership style partially has a significant effect on employee performance, motivation partially has a significant effect on employee performance. Furthermore, the variable that has the most significant effect is leadership style.

Keywords: leadership style, motivation and employee performance.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENYELENGGARA KORPRI PROVINSI LAMPUNG

Trisnowati Josiah

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
trisnowatij@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penyelenggara korpri provinsi Lampung. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni pegawai yang ada di badan penyelenggara korpri provinsi Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode deskriptif kuantitatif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan yang telah

disepakati bersama. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya, sangat memerlukan dukungan dan kerjasama dari individu maupun sekelompok orang secara kooperatif dan dikoordinasikan oleh pimpinannya, untuk mencapai hasil yang lebih

baik bila dibandingkan dengan jika dilakukan secara perseorangan.

Efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi.

Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif untuk menghasilkan pergerakan dalam minat jangka panjang dalam groupnya, terutama dalam mempengaruhi perilaku kepada anggotanya atau anak buahnya. Kualitas dari pimpinan sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi, baik yang berorientasi bisnis maupun publik.

Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka.

Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Dimana setiap perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan pasti mempengaruhi orang yang ada dalam pengawasannya, agar dapat mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Setiap pemimpin di pastikan akan mempengaruhi orang-orang yang ada disekitarnya, agar orang-orang tersebut mampu untuk patuh terhadap mekanis serta pengarahan-pengarahan rutin dalam organisasi.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, ada beberapa faktor lain diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Organisasi akan berhasil

mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja yang optimal. Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental pegawai haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja.

Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada beberapa kendala, yaitu gaya kepemimpinan yang kurang tegas dalam mengambil keputusan, tidak cepat tanggap terhadap informasi yang disampaikan oleh bawahan dan pimpinan tidak selalu memberi arahan kepada bawahan. Selain itu motivasi pegawai rendah, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya arahan dari atasan kepada bawahan berkaitan dengan teknis pekerjaan, sehingga pegawai merasa kurang mendapat dorongan dan pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta tidak dengan kesadaran sendiri.

Berdasarkan penelitian Slamet riyadi (2011) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Aries Susanty Dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) Berdasarkan penelitian Aries Susanty Dan Sigit Wahyu Baskoro dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya Dewi Sandy Trang (2013) Berdasarkan penelitian Dewi Sandy Trang dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara)”. Hasil dari penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Dengan demikian dari uraian diatas bahwa gaya penelitian berpengaruh terhadap kinerja untuk itu pada penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penyelenggara korpri provinsi lampung.

KAJIAN TEORI

Arti pemimpin menurut Kartono, (2009:181). adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama- sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Sedangkan menurut Young dalam Kartono (2009:203) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Pada dasarnya Robbins (2009:96), merumuskan di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*directing*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*supporting*), dan kendali bebas (*delegating*)

Menurut Stoner et all. (2010:65), tugas utama seorang pemimpin adalah:

1. Pemimpin bekerja dengan orang lain: Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang diluar organisasi.
2. Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (*akontabilitas*): Seorang pemimpin bertanggungjawab untuk menyusun tugas menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai *outcome* yang terbaik.
3. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas: Proses kepemimpinan dibatasi sumber, jadi pemimpin hanya dapat menyusun tugas dengan mendahulukan prioritas.
4. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual: Seorang pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual. Selanjutnya dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat.
5. Manajer adalah *forcing mediator*: Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi seorang mediator (penengah).
6. Pemimpin adalah politisi dan diplomat: Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi.
7. Pemimpin membuat keputusan yang sulit: Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah.

Stoner et. all. (2010:69) berpendapat bahwa pemimpin setidaknya harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu :

1. Pengaruh
Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan.
2. kekuasaan/power
Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya.
3. wewenang
Wewenang di sini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah

keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan.

4. Pengikut

Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/*power*, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin.

Mulyadi dan Rivai (2009:56) menyatakan bahwa pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2009:34) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik.

Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka

2. Gaya kepemimpinan transaksional.

Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3. Gaya kepemimpinan transformasional.

Ialah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.

4. Gaya kepemimpinan visioner.

Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:51) pemimpin dalam suatu organisasi dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya lebih bersifat formal, yaitu berdasarkan posisi yang dimiliki pemimpin dalam organisasi.

Motivasi kerja

Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tersebut “. Ardana et.all. (2012 : 193) mengemukakan bahwa : “ motivasi adalah suatu dorongan energi yang mengatur antara keinginan dan kebutuhan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga setiap pegawai mampu untuk menentukan bagaimana bentuk, arah, intensitas, dan durasi dalam bekerja”.

Robbins (2009:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Untuk mengukur motivasi kerja dipergunakan beberapa indikator menurut Mas'ud (2014:68) yang meliputi:

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang dicapai oleh seseorang pekerja dibawah lingkungan yang sulit sekalipun.

2. Pengaruh, yaitu yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumen sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ditanamkan kepada orang lain.

3. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan..

4. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada

- dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan.
5. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan atau pelatihan.
 6. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

Menurut Nawawi (2011:59) secara sederhana terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik
Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat / makna pekerja yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, dengan output berupa kemajuan, pengakuan dan tanggung jawab.
2. Motivasi Ekstrinsik
Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, kebijakan perusahaan dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan uraian teori di atas, untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Nawawi (2011: 59), meliputi:

1. Motivasi intrinsik terdiri dari :
 - (1) kemajuan
 - (2) pengakuan, dan
 - (3) tanggung jawab
2. Motivasi ekstrinsik terdiri dari :
 - (1) Gaji
 - (2) kebijakan organisasi dan
 - (3) kondisi pekerjaan.

Kinerja karyawan

Menurut Ruky (2011 : 15) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Wibowo (2009:7) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah

hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2010: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
 2. Motivasi,
 3. Dukungan yang diterima,
 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
 5. Hubungan mereka dengan organisasi.
- Menentukan indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2010 : 82), yaitu:
1. Kemampuan mereka,
 2. Motivasi,
 3. Dukungan yang diterima,
 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung. Menurut data yang ada jumlah pegawai di lingkungan Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung yaitu sebanyak 64 orang.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menyebar kuisioner kepada responden, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pernyataan kepada sampel dari objek yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, jurnal, peraturan perundangan, literatur serta dokumen lain yang berhubungan dengan bahasan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Pengamatan (observasi)

Adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dan hal-hal yang berhubungan dengan masalah (Ferdinand, 2009). Dalam pelaksanaannya dilapangan peneliti membuat catatan anekdot yang berisi hasil observasi guna membantu proses penelitian selanjutnya.

2. Angket (*Questionary*)

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel (Ferdinand, 2009).

Populasi dalam penelitian di lingkungan Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung adalah sebanyak 64 orang. Dalam penelitian ini peneliti tidak termasuk ke dalam populasi, sehingga populasi yang digunakan yaitu sebanyak 63 orang guru.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data Primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebar kuisisioner kepada responden sedangkan data sekunder diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan membandingkan teori-teori yang relevan pada lingkungan Badan Penyelenggara Korpri

Provinsi Lampung, dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus adalah sebagai berikut : Menentukan persamaan regresi linear berganda untuk X_2 :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Kinerja)

X_1 = Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)

X_2 = Variabel Independen (Motivasi)

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi (KD) atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$r = \frac{n - 2 \sqrt{t_{hitung}}}{1 - r^2 \sqrt{\dots}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterimada H_o ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_o) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

- a. $H_o = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

- b. $H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
 c. $H_o = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
 d. $H_a = r_2 > 0$ = Berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) pada lingkungan Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417		.408	4.812

a. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel diatas diketahui bahwa *R Square* sebesar 0,417 artinya sebesar 41,7 % variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel

bebas gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 58,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Koefisien Diterminasi Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.108		.094	5.952

a. Predictors: (Constant), X2

dari tabel di atas menjelaskan bahwa kontribusi *R Square* sebesar 0.108 artinya 10,8% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas motivasi kerja

sedangkan sisanya 89,2% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estima
1	.696	.485		.469	4.559

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.485 artinya sebesar 48,5% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel

bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 51,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1232.933	2	616.466	29.658	.000 ^a
Residual	1309.507	61	20.78		
Total	2542.439	63			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4.17 di atas terlihat secara serempak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 29,658 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.24. Nilai signifikansi

0.001 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan yaitu 6.768 dan t_{tabel} dengan db 64 dan taraf

signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung . Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 41,7%.

2. Nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja yaitu 2.789 dengan konstanta 6.603 , pada t_{tabel} dengan db 64 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,000 yang berarti probabilitas 0.00, karena

probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung. Besaran kontribusi pengaruh motivasi kerja adalah sebesar 10,8%.

3. Uji Hipotesis secara simultan Pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerjaterhadap kinerja dapat dilihat Nilai F_{hitung} sebesar 29,658 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.24. Nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung . Besaran kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerjasecara simultan adalah sebesar 48,5%

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Hasil kuisioner variabel gaya kepemimpinan , untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 20 yaitu pimpinan tegas dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu kepada pimpinan Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung hendaknya mampu lebih tegas lagi dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal menjatuhkan sanksi kepada semua pegawai yang melakukan tindakan indisipliner.
2. Hasil kuisioner variabel motivasi kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 14 yaitu arahan dari pimpinan secara intensif berdampak pada efektivitas kerja saya. Selama ini pimpinan jarang berbaur dengan pegawai, untuk itu di masa yang akan datang hendaknya pimpinan Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung dapat memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 14 yaitu

penyelesaian pekerjaan saya selalu tepat pada waktunya. Oleh karena itu kepada semua pegawai dalam proses pelaksanaan pekerjaan seharusnya berpedoman kepada jadwal kerja yang telah disusun dan disepakati bersama pada saat tahapan perencanaan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati & Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Ferdinand, Augusty, 2009. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, Hendra. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyaawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS) Vol. 5 No. 1, Januari 2018
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan* .Jakarta:PT. Grafindo Persada.
- Mas'ud, Fuad 2014, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyadi, Deddy dan Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi II*. Jakarta : Rajawali Press
- Nawawi, H. Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45.*
- Rivai, Veithzal. 2014. Kiat Memimpin Dalam Abad ke 21. Edisi 11. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Robbins, S.P. 2009. *Perilaku Organisasi, Jilid 1, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ruky, Achmad S. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Stoner, J.A.F.; Freeman, R.E dan Gilbert Jr., D.R. 2010. *Management*. Terjemahan oleh Wilhelmus W. Bakowatun. Jakarta : Intermedia.
- Suprayetno, Agus dan Brahmasari, Ida Ayu. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.*
- Susanty, Aries dan Baskoro Wahyu Sigit. 2013 “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012.*
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014.*
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA Vol. 1 No.3 September 2013, Hal. 208-216.*