

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DPD II OFFICE OF THE GOLKAR LAMPUNG TIMUR DISTRICT

Senen Mustakim

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Mustakimdr2019@gmail.com

Abstract. *Employee performance appraisal will provide encouragement to subordinates for the self-development of these employees and become motivation for other employee. This study aims to find the effect of leadership style and work motivation on employee performance at the DPD II office of Golkar Lampung Timur district. The research conducted is kind of descriptive quantitative research. This study used 38 study respondents. There are three variables in this study are: two (2) independent variables (X_1 and X_2) and 1 (one) in which the dependent variable of competence (X_1) and work motivation (X_2) as independent variables and teacher performance (Y) as the dependent variable. From the data processing has been found that answers the following hypothesis; there is the influence of competence (X_1) toward teacher performance (Y), with the degree of influence of 59,4%. There is the influence of work motivation (X_2) toward teacher performance (Y), with the degree of influence of 15,6%. There is the influence of competence (X_1) and work motivation (X_2) smultans toward teacher performance (Y), with the degree of influence of 20,3%.*

Keywords: *Competence, Work motivation, Teacher performance*

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPD II PARTAI GOLKAR KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Senen Mustakim

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Mustakimdr2019@gmail.com

Abstrak. Penilaian kinerja pegawai akan memberikan dorongan kepada bawahan untuk pengembangan diri para pegawai tersebut dan menjadi motivasi bagi para pegawai lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPD II Partai Golkar Kabupaten Lampung Timur. Penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 38 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana sebagai variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta kinerja pegawai (Y). Berdasarkan analisis serta olah data yang telah dilakukan sehingga dapat ditemukan jawaban hipotesis yaitu: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 59,4%. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 15,6%. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 20,3%.

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

PENDAHULUAN

Seseorang secara genetika telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat tersebut dipupuk dan dikembangkan melalui kesempatan untuk menduduki jabatan kepemimpinannya ditopang oleh pengetahuan teoritikal yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, baik yang bersifat umum maupun yang menyangkut teori kepemimpinan. Penyelenggaraan tugas dalam organisasi dapat mencapai hasil yang baik, apabila adanya peningkatan kualitas profesionalisme pemimpin dan pegawainya dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Kepemimpinan pada era globalisasi yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), harus memiliki keunggulan yang kompetitif dalam memimpin suatu organisasi. Pemimpin tersebut tidak akan dapat menjalankan organisasinya secara efektif dan efisien, apabila dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan tidak mempunyai suatu keahlian.

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan peranan dari pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan baik serta mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan aset organisasi yang dinamis dan selalu berkembang. Perilaku pemimpin ditentukan dengan cara dia memimpin, hal ini yang dimaksudkan adalah kepemimpinan.

Pemimpin bertanggung jawab terhadap kegiatan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan (baik oleh organisasi maupun pegawai yang bersangkutan). Terbentuknya kepemimpinan yang baik yang dikondisikan melalui pembangunan suasana kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya.

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang

kinerja organisasi tersebut. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh pengembangan sumber daya manusia yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Dalam prosesnya perilaku individu-individu akan berpengaruh pada perilaku kelompok dan pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja organisasi seperti bersinergi dan membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, keseriusan dalam mengikuti rapat baik rapat komisi, rapat gabungan komisi, rapat fraksi, rapat paripurna, rapat dengar pendapat dengan pihak eksekutif, swasta, organisasi masyarakat dan masyarakat itu sendiri, serta pelaksanaan fungsi dan tugas lainnya.

KAJIAN TEORI

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Hasibuan (2005: 46), menyatakan kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya.

Menurut Sulistiyan (2003: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hal tersebut, juga dinyatakan Agus Dharma (2008 : 65), kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang.

Rivai (2005: 15), menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai seperti yang diharapkan. Bagi pegawai, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Menurut Handoko (2000: 135-137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja.

Menurut Desler (2002), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Menurut Bernardin dan Russel oleh Noor Arifin (*Jurnal Economia*,

2012: 13-14), ada lima kinerja pegawai secara individu dan merupakan indikator dari kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas, artinya hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Pengetahuan dan keterampilan, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.
4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

Kartini Kartono (2008: 34), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan pernyataan Miftah Thoha (2010: 49), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (*Siagian*, 2002: 68).

Menurut Rivai (2011: 455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut teori yang dikemukakan oleh Moh.As'ad (2002: 30), bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja menurut pendapat yang dikemukakan oleh Yuliasari (2005), yaitu:

1. Dorongan material (misal: uang, barang)
2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prestice, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
3. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)
4. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
5. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
6. Pegawai turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan sikap mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, berusaha menciptakan persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai menghormati dengan para anggota kelompok (Handoko, 2001).

Rachmawati dan Hidayat (2011) dan Riyadi (2014) dalam studinya dengan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dengan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Menurut (Handoko, 2004: 252), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan dalam pribadi masing-masing individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Adanya studi yang dilakukan oleh Rachmawati (2012), Riyadi (2014), Jaya (2015) dan Saputra (2016) menggunakan prediktor motivasi kerja dalam memprediksi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai dan berpengaruh positif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur. Menurut data yang ada jumlah pegawai di kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur yaitu sebanyak 21 orang.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam atau *in-depth interview* dipergunakan untuk memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber yang akan diwawancarai.

b. Data Sekunder

Merupakan "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". *Data sekunder* antara lain disajikan dalam bentuk data-data, tabel-tabel, diagram-diagram, atau mengenai topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Kuisisioner

Yaitu mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki.

2. Kuisisioner

Yaitu sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Populasi dalam penelitian di kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur adalah sebanyak 21 orang. Dalam penelitian ini peneliti tidak termasuk ke dalam populasi, sehingga populasi yang digunakan yaitu sebanyak 19 orang pegawai.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur dengan persamaan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X_2 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- b_2 = Koefisien regresi X_2

- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi Kerja
- E = Faktor kesalahan

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

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

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 diterima dan 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 Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor

DPD II Partai Golkar Lampung Timur melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel 1. Perhitungan Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.505	3.01939

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,726^2 = 0,528 = 0,528 \times 100\% = 52,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 52,8% dan sisanya sebesar 47,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda antara Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peng_SDM ^a	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Variabel *Entered* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel 3. Perhitungan Regresi Berganda Antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.726	4.008		3.175	.003
1 X1	.453	.138	.538	3.522	.001
X2	.234	.147	.147	1.662	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t didapat t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) = 3,267 dan t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu = 1,690. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu = 1,690, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 12,726 + 0,453X_1 + 0,234X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar satu point, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,453 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu point, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,234 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,453$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,234$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi Kerja (X_2) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur.

Tabel 4. Perhitungan Uji Hipotesis Simultan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.677	3	383.838	23.456	.000 ^a
Residual	382.901	41	9.117		
Total	810.578	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Dari uji anova atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,267, pada taraf signifikan 5%, maka Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur sebesar 52,8% sisanya sebesar 47,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur, hal

ini terbukti dari hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,216 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,690. Besarnya koefisien determinasi Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 59,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur sebesar 59,4%.

2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur, hal ini terbukti uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,886 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,690. Besarnya Koefisien determinasi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 15,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 15,6%.
3. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur, ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 5,602 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,267, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} 3,267 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya koefisien determinasi Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 20,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur sebesar 20,3%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai pimpinan selalu membina komunikasi yang harmonis dengan pegawai, baik secara formal maupun

informal, karena indikator ini mendapatkan tanggapan responden dengan skor paling rendah. Peningkatan terhadap indikator ini dapat dilakukan pimpinan dengan membuat agenda kegiatan diskusi/pertemuan yang terencana serta fokus dan menitikberatkan terhadap segala bentuk gejala, permasalahan dan penyelesaian terhadap seluruh gejala dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh seluruh elemen dalam organisasi dan merumuskan jalan keluarnya yang merupakan hasil sebuah keputusan dari sumbangsiah saran, ide, gagasan dan pemikiran seluruh elemen yang ada dalam organisasi.

2. Pada variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai penghargaan yang selama ini diberikan instansi melalui kebijakan yang dibuat dan diterapkan oleh pimpinan kepada pegawai dalam instansi belum efektif untuk dapat menjadi tolak ukur dan alat dalam memotivasi pegawai agar dapat saling berkompetisi dan menunjukkan kinerja terbaiknya guna tercapainya tujuan dan harapan organisasi, karena indikator ini mendapatkan tanggapan responden dengan skor paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan membuka ruang diskusi untuk dapat bertanya jawab langsung guna mengetahui dan memahami terhadap berbagai dinamika, harapan dan keinginan pegawai yang sebenar-benarnya dan setelah mendapatkan keputusan mufakat dalam diskusi tersebut pimpinan untuk dapat benar-benar lebih spesifik, terarah juga berimbang dalam merealisasikannya.
3. Pada variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah dijanjikan/ ditentukan, karena indikator ini mendapatkan tanggapan responden dengan skor paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tupoksi sesuai dengan kemampuan dan melimpahkan pekerjaan sesuai dengan *job description*nya masing-masing, agar setiap masing-masing sub.

dalam organisasi benar-benar di isi oleh aparatur dengan kemampuan yang mumpuni, agar dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi guna tercapainya tujuan serta harapan organisasi seperti yang dicita-citakan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh. 2002. *Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat belas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2008. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Noor Arifin, 2002. *Manajemen Personalial*, Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Etrizal. 2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Suci Press.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen dan Pengembangannya*. Yogyakarta : Penerbit Andi.