

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN KOTABUMI SELATAN KABUPATEN LAMPUNG UTARA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON WORK ACHIEVEMENT OF KOTABUMI SELATAN DISTRICT EMPLOYEES, NORTH LAMPUNG DISTRICT

Martian Hidayah^{*1}, Nuzleha²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: hidayahmartian980@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi individu-individu dalam tim untuk bersama-sama mencapai visi atau tujuan. Kepemimpinan merupakan unsur penting yang diharapkan mampu untuk memberi arahan, motivasi dan semangat pada tim dalam mencapai tujuan. Kemampuan pemimpin dalam memimpin dipengaruhi juga oleh karakter pribadi pemimpin. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin berbeda. Setiap pemimpin membangun motivasi bagi pegawainya untuk mampu dan aktif dalam melaksanakan kegiatan dan program kerja yang telah ditetapkan. Motivasi yang muncul dalam diri pegawai dapat memacu prestasi kerja pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara, dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada, dengan menggunakan sampel 18 orang.

Hasil dalam penelitian ini adalah Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 70,3%, Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 54,0% dan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 72,4%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

Leadership is defined as the ability to influence individuals in a team to jointly achieve a vision or goal. Leadership is an important element that is expected to be able to provide direction, motivation and enthusiasm to the team in achieving goals. A leader's ability to lead is also influenced by the leader's personal character. Therefore, the leadership style of each leader is different. Every leader builds motivation for his employees to be able and active in carrying out the activities and work programs that have been determined. The motivation that arises within employees can spur employee work performance in carrying out every job they are given.

This research was carried out at the South Kotabumi District Office, North Lampung Regency, with the type of research used in this research being field research, quantitative in nature where the explanation is objective by explaining existing approaches, using a sample of 18 people.

The results of this research are that the Leadership Style Variable (X1) has an effect on Job Performance (Y) by 70.3%, the Work Motivation Variable (X2) has an effect on Work Performance (Y) by 54.0% and the Leadership Style Variable (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously influences Work Performance (Y) by 72.4%

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Performance.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu abdi negara dan juga abdi masyarakat, yang memiliki tugas dan fungsi untuk menjalankan roda Pembangunan dan pelayanan umum kepada Masyarakat dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia, dengan tujuan akhir sebagaimana termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu kesejahteraan masyarakat. Mengingat Peran penting Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN) maka Pegawai Negeri Sipil dituntut memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, etos kerja, motivasi dan kelengkapan lain dalam mencapai tujuan bernegara secara efektif dan efisien untuk mencapai good governance.

Pemerintah sebagai organisasi sektor publik, menyadari akan pentingnya sumberdaya manusia untuk mencapai visi, dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia dengan Kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang berkinerja buruk akan menimbulkan masalah yang dapat menempatkan instansi/organisasi dalam kondisi yang merugikan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, Tingkat Pendidikan, kompetensi, Disiplin kerja, dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Lampung Utara.

Disisi lain persoalan-persoalan rendahnya capaian kinerja pegawai negeri sipil, rendahnya keterampilan, rendahnya Disiplin, rendahnya motivasi, etos kerja

Pegawai Negeri Sipil yang buruk, penempatan orang pada jabatan tertentu yang tidak tepat dan lain-lain masih menjadi pembahasan yang menarik untuk diskusikan dan masih menjadi bahasan yang sering didengar di dalam Masyarakat.

Untuk mengukur Capaian Kinerja Perangkat Daerah, maka pengukuran dimulai dari individu-individu yang berada didalamnya dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kegiatan dan program perangkat daerah untuk memproduksi produk baik itu berbentuk matrial maupun jasa. Setiap Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan menunjukkan prestasi kerja yang baik sehingga capaian kinerja pemerintah semakin baik pula.

Prestasi Kerja dapat diartikan sebagai gambaran atau pencapaian individu dalam konteks pekerjaan atau karirnya. Hal ini mencakup sejumlah elemen yang mencerminkan kontribusi, efisiensi, dan dampak seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang evektif dan meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kepemimpinan sebagai upaya pemimpin untuk mempengaruhi pengikut agar mau bertindak untuk tujuan tertentu yang mewakili nilai-nilai dan motivasi, kebutuhan dan keinginan, aspirasi dan harapan dari pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan Bersama yang dirancang memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Rivai dan Sagala, 2016).

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga kemampuan pemimpin itu dalam menciptakan semangat didalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri, sesuai teori kepemimpinan (Thoyib Armanu, 2005).

Prestasi kerja pegawai sangat bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di organisasi tersebut. seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan Prestasi kerja pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Kepemimpinan merupakan paduan antara pengetahuan dan seni, sedangkan Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Selain dari gaya kepemimpinan, Salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu kebutuhan Bersama dalam kondisi internal organisasi membutuhkan rangsangan dan dorongan mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi kerja sangatlah penting untuk menghasilkan tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan sebaliknya apabila motivasi kerja dari para karyawan baik maka prestasi kerja karyawan bisa meningkatkan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam rangka memberikan kualitas

pelayanan yang baik dari aparaturnegara, pemerintah membuat peraturan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 (Margareth, 2017) tentang Pelayanan Publik. Maksud diterapkannya petunjuk teknis ini adalah untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik.

Berdasarkan hasil wawancara untuk melihat kondisi kinerja ASN dan Masyarakat dilingkungan kecamatan kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara ditemukan bahwa seringkali pelayanan dan kinerja ASN belum memuaskan masyarakat dan terkesan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan tupoksi masing-masing. Hal ini tentu saja akan berdampak pada capaian tujuan organisasi dan pelayanan terhadap masyarakat.

Selain Gaya kepemimpinan, motivasi kerja ASN juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja ASN. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup (Megawati, 2019).

Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan, sesuai dengan teori motivasi oleh (Abraham H. Maslow, 2013).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang mendasari penelitian tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara”**

KAJIAN TEORI

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Dilihat dari sisi bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, raja, dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Menurut (Stephen P Robbins, 2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai visi atau tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok dan melalui penunjukan resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efisiensi.

Sedangkan menurut (Rivai dan Sagala, 2016) bahwa pemimpin harus mampu menggerakkan lembaga atau organisasinya secara matang dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya. Kepemimpinan terbagi dalam lima dimensi, yaitu 1) kemampuan memajukan kerjasama dan hubungan yang baik 2) kemampuan efektif 3) kepemimpinan partisipatif 4) Kemampuan untuk mendelegasikan tugas atau waktu 5) Kemampuan untuk mendelegasikan tugas atau wewenang.

Sementara itu, (Brahmasari & Suprayetno,

2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sekelompok orang agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan membimbing seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Meskipun penelitian tentang kepemimpinan tidak mengungkapkan sifat yang dimiliki oleh semua pemimpin yang sukses, banyak dari mereka yang ditemukan memiliki sifat yang sama. Ini mencakup keterampilan memecahkan masalah, wawasan masalah kelompok, kecerdasan, kemauan untuk bertanggung jawab, keterampilan sosial, dan kesadaran diri dan lingkungan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan pihak lain untuk mau bekerja sama setulus hati dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi tersebut.

Secara operasional, (Veithzal, 2015) mengemukakan lima fungsi utama kepemimpinan, yaitu: (1) Fungsi instruksi, yaitu komunikasi satu arah. (2) Fungsi konsultasi, fungsi ini adalah komunikasi dua arah. (3) Fungsi partisipatif, ketika pemimpin menjalankan fungsi tersebut, ia akan berusaha untuk memotivasi orang-orang yang dipimpinnya, termasuk partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pengambilan keputusan. (4) Fungsi Delegasi, fungsi ini diwujudkan

dengan memberikan kewenangan untuk mengambil keputusan dengan atau tanpa persetujuan pimpinan. (5) Fungsi pengendalian mengacu pada kepemimpinan yang berhasil atau efektif.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh (Melayu, 2017), gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahan, agar mereka mau bekerja sama dengan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Menurut (Parela, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan merupakan model perilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama saat memimpin bawahannya. Sebaliknya, mereka harus menyesuaikan dengan karakteristik tingkat kemampuan bawahannya dalam setiap tugas, memahami kekuatan dan kelemahan bawahannya, serta memahami cara menggunakan kekuatan bawahannya untuk menebus kelemahannya. Istilah Gaya adalah cara pemimpin mempengaruhi pengikut (Thoha, 2017)

Kemudian menurut (Rivai dan Sagala, 2016), jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat, sifat berikut: dalam menggerakkan bawahan system perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan, senang pada formalitas yang berlebih lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, sukar menerima kritik dari bawahannya, menggemari upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis

Ciri-ciri pemimpin paternalistis: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Karismatik

Hingga saat ini para ahli belum menemukan sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar,

meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

5. Tipe Demokratis

Pengetahuan kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik: dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahannya; selalu mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan; Ikhlas memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 01 November 2023 sampai dengan 01 Februari 2024.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti (Sugiono, 2013)

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada

sampel dari objek yang kita teliti

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan (Sugiono, 2013).

Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden dalam penelitian ini bisa kita lihat bahwa populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Di Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara, namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan sampel penelitian yang berjumlah sebesar 18 responden.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui bahwa dari 19 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yakni 9 orang dengan presentase sebesar 50%. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita jumlahnya 9 orang dengan presentase sebesar 50%.

Penelitian ini menggunakan dua uji yakni Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian. Uji validitas ini

dilakukan untuk menilai validitas data yang dikumpulkan setelah penelitian. Ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 18 Pegawai pada Kantor Kecamatan Kotabumi selatan Kabupaten Lampung Utara. Selanjutnya Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) , Motivasi Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y), artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai alphanya $> 0,60$. Ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil pengukuran yang konsisten, tetapi juga memiliki kemampuan untuk digunakan sebagai representasi pengukur gejala saat ini.

Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi pearson product moment. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0.468 dari 18 responden. (Umar, 2010).

Kemudian Uji reliabilitas data digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006:50). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS 21 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,694	6

Selatan Kabupaten Lampung Utara sebesar 70,3%.

Pembahasan

Dari beberapa tahapan pengujian yang dilakukan diatas maka dapat di temukan hasil sebagai berikut: Pertama dari uji validitas data kuesioner yang dilakukan ditemukan bahwa setiap variabel yang di gunakan dalam penelitian ini bersifat Valid artinya data dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian ke dua yaitu uji reliabilitas menunjukkan data reliabel artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk digunakan sebagai representasi pengukur gejala penelitian saat ini. Pengujian ketiga yaitu Uji normalitas menunjukkan data Normal artinya data dapat digunakan atau di lanjutkan ke pengujian berikutnya dan yang ke empat adalah uji Homogenitas menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dalam penelitian ini dinyatakan Homogen.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja pegawai sebesar 6,350, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,703 = 70,3\%$. Yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kotabumi

Pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada pengaruh signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar 4,469, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,540 = 54,0\%$. Yang artinya variabel Motivasi Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara sebesar 54,0%.

Berikutnya berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 21,026, dan diperkuat oleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,724, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara sebesar 70,3%.
2. Pengujian yang kedua variabel Motivasi

Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara sebesar 54,0%.

3. Pengujian pada hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara dengan sebesar 72,4% .

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Margareth, H. (2017). UU no 25 tahun 2009 pelayanan publik. *UU No 25 Tahun 2009 Pelayanan Publik*, 32.
- Megawati, P. E. (2019). PENGARUH MOTIVASI, STRESS KERJADAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN Supriatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–22.
- Melayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Parela, E. (2018). *THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND PRINCIPAL ' S LEADERSHIP STYLE ON TEACHER ' S KINERJA GURU SMAS BAHRUL ULUM MAMBAIYYAH*. 4(1), 21–30.
- Rivai dan Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Stephen P Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoyib Armanu. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16134>
- Umar, H. (2010). *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6th ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.