

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KAB. KEPULAUAN SIAU TAGULANDANG BIARO**

*THE LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
SECRETARIAT OF GENERAL ADMINISTRATION SIAU TAGULANDANG BIARO ISLANDS REGENCY*

Oleh:

Resa R. Jacob¹
Sientje C. Nangoy²
Altje L. Tumbel³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail : resa.riki.jacob@gmail.com
²sientjenangoy@yahoo.com
³altjetumbel@yahoo.com

Abstrak: Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan motivasi kerja yang merupakan daya penggerak yang dihasilkan dari keinginan individu untuk memuaskan kebutuhan sehingga mereka mau melakukan pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan. Siau Tagulandang Biaro. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi di dalam penelitian ini sebanyak 31 orang pegawai bagian administrasi umum sekretariat daerah dan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian (Sensus). Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Analisis yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum. Pimpinan pada Sekda di Kab. Kepulauan. Siau Tagulandang Biaro sebaiknya meningkatkan Leadership skillnya sehingga lebih dapat diterima oleh para bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan karena hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan lemah menurut responden.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja

Abstract: Leadership is an important factor in improving employee performance. Also along with the motivation as a driving force generated from the individual's desire to satisfy the needs to do their job. The purpose of this study is to determine whether the leadership style and work motivation influence employee performance at Secretariat of General Administration Siau, Tagulandang, Biaro Island Regency. The method used is associative. Population of this study are as many as 31 people from the administrative staff of general regional secretariat and the entire population are sampled in the study (Census). The sampling technique is saturated sampling. The analysis used is multiple regression. Research shows that leadership style and work motivation both simultaneously or partially affect Employee Performance in the Public Administration. Leaders at the Secretariat of SITARO regency should increase their leadership skill so that more can be accepted by his subordinates in the work execution because research shows weak leadership variable according to respondents.

Keywords: leadership style, motivation, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mencapai tujuan dalam setiap organisasi. Organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggotanya pada rencana-rencana kerja serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan. Banyak faktor yang menentukan apakah organisasi akan berhasil, salah satunya adalah sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari hasil kerja yang dicapai oleh anggotanya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi, dengan adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada akan meningkatkan produktivitas organisasi dalam pencapaian tujuan. Kinerja pegawai akan terlihat apabila rencana kerja yang dibuat, dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai. Kinerja yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa di pengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukungnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor motivasi dan gaya kepemimpinan.

Dalam organisasi seorang pegawai dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan dapat diwujudkan ketika gaya kepemimpinan pemimpin dalam organisasi berlangsung dengan baik.

Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan sesuai dengan rencana-rencana kerja yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya.

Bagian administrasi umum merupakan salah satu bagian di sekretariat daerah kabupaten kepulauan Siau Tagulandang Biaro yang mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi umum, rumah tangga dan urusan dalam serta urusan keuangan sekretariat dan pimpinan untuk melaksanakan fungsi Bagian administrasi Umum. Dilihat dari arah kerja bagian administrasi umum, diperlukan kinerja yang tinggi dari para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Masih rendahnya kinerja pegawai dilihat dari rendahnya kualitas kerja, tingkat inisiatif pegawai, serta rendahnya hubungan kerja sama antara pimpinan dan pegawai yang disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan dan gaya kepemimpinan yang kurang memberikan kesempatan pada pegawai untuk menggunakan kemampuannya dalam proses pencapaian tujuan berdasarkan tugas dan fungsi mereka. Terlihat juga kurang adanya komunikasi antara pimpinan dan pegawai dimana jaranganya membuat rapat staf internal yang merupakan wadah atau sarana untuk berbagi informasi dan petunjuk-petunjuk untuk pelaksanaan pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan. Untuk itu dalam hal ini diperlukan perhatian serius dari pimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai yang lebih maksimal dari sebelumnya.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.
3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2002:10) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Simamora (1997:3,4), menyatakan konsep manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok. Dari uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan individu dalam suatu organisasi dengan cara memperdayakan, mengembangkan, serta menilai peranan individu dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien. Sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang semakin penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, Mangkunegara (2009:61). As'ad, (2003:45) motivasi adalah suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku, yang dalam perbuatannya mempunyai tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan, Fahmi (2011:15). Rivai dan Mulyadi (2011:47), ada tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu kadar bimbingan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas), kadar sosio emosional yang disediakan oleh pemimpin (perilaku hubungan), tingkat kesiapan atau kematangan yang diperlihatkan oleh anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka dalam mencapai tujuan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat dan sikap yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan.

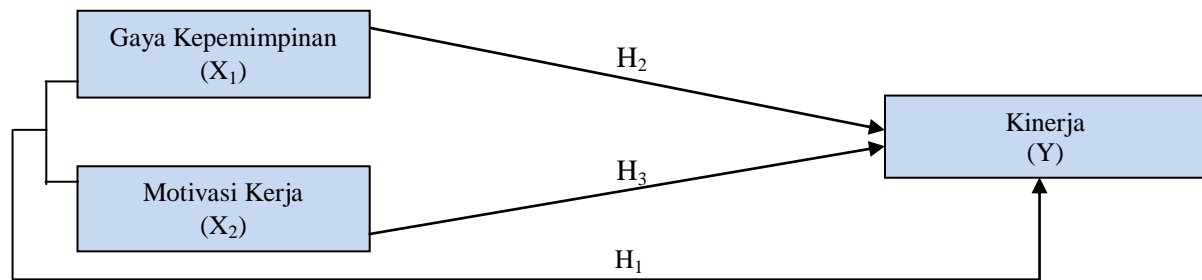
Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Fahmi (2011:226) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. As'ad (2003:48), menyimpulkan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang maupun organisasi yang dihasilkan dalam kurung waktu tertentu yang diukur berdasarkan standard kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

Reza (2010) dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sitorus (2009) dengan judul analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Desa Toba Samosir Provinsi Sumatra Utara. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara serentak Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Kepala Desa. Sedangkan secara parsial Pengalaman Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Desa. Gani (2008) dengan judul analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makasar. Dari hasil penelitian diperoleh Profesionalisme, Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makasar.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber. *Konsep diolah 2012*

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian administrasi umum kantor Sekretariat Daerah Kab. kepulauan Siau Tagulandang Biaro.
- H₂ : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian administrasi umum kantor Sekretariat Daerah Kab. kepulauan Siau Tagulandang Biaro.
- H₃ : Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian administrasi umum kantor Sekretariat Daerah Kab. kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dilihat dari tingkat eksplanasi diklasifikasikan pada jenis penelitian asosiasi. Penelitian asosiasi adalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2010:69). Penelitian ini menjelaskan tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan hubungan terhadap kinerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (Tanya Jawab), pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab. Hal ini juga dilakukan untuk mengetahui hal-hal mengenai respon yang lebih dalam untuk menunjang keakuratan data yang diperoleh oleh penulis. Kueisioner (Daftar pertanyaan), teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode penelitian kepustakaan (*Library Research Method*) yaitu pengumpulan data dari beberapa literatur dan karya ilmiah dari berbagai ahli yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini pegawai kantor Sekretariat Daerah bagian Administrasi Umum Kab. Kepulauan Siau, Tagulandang, Biaro yang berjumlah 31 orang pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian, atau sampel jenuh (Sensus). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2010:85) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya, Wijaya (2012 :119).
2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6, Wijaya (2012 :116).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat disebut sebagai model yang baik. Maka model ini harus diuji dengan uji kenormalan, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, agar dapat diketahui apakah model regresi linier berganda dalam penelitian ini telah terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kab. Kepl. Siau Tagulandang Biaro. Model Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, Wijaya (2012 :107).

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2

e = Variabel pengganggu

5. Uji statistik

Meliputi uji-F, uji-t, dan uji-R². Dimana untuk melihat apakah variabel independe memiliki/ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r table	Ket
Gaya Kepemimpinan (X_1)	$X_{1,1}$	0.205	0.185	Valid
	$X_{1,2}$	0.529	0.185	Valid
	$X_{1,3}$	0.562	0.185	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0.269	0.185	Valid
	$X_{2,2}$	0.236	0.185	Valid
	$X_{2,3}$	0.605	0.185	Valid
Kinerja (Y)	$Y_{,1}$	0.708	0.185	Valid
	$Y_{,2}$	0.517	0.185	Valid
	$Y_{,3}$	0.316	0.185	Valid
	$Y_{,4}$	0.663	0.185	Valid

Sumber: data diolah 2012

Tabel 1 Menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan r hitung > r tabel 0.185 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan	0.796	Reliabel
Motivasi Kerja	0.706	Reliabel
Kinerja	0.834	Reliabel

Sumber: data diolah 2012

Tabel 2 Menunjukkan bahwa nilai reliabilitas (*Cronbach Alpha*) tiap variabel. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.796, untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.706, untuk dan untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0.834. karena nilai ketiga variabel tersebut diatas 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

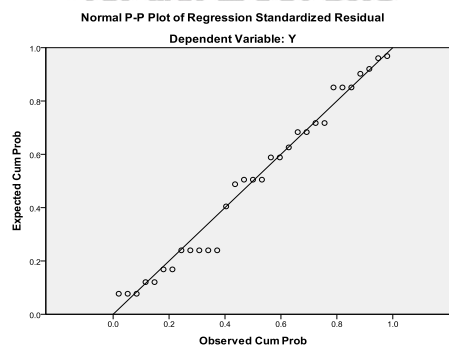
Model	Tolerance	VIF	Ket
Gaya Kepemimpinan	.798	1.254	Bebas multikolinearitas
Motivasi Kerja	.798	1.254	Bebas multikolinearitas

Sumber: data diolah 2012

Hasil perhitungan diperoleh nilai VIF untuk variabel motivasi dan gaya kepemimpinan yaitu sebesar 1.254. Menurut Wijaya (2012:25) dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas Jika nilai VIF < 10. Karena kedua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



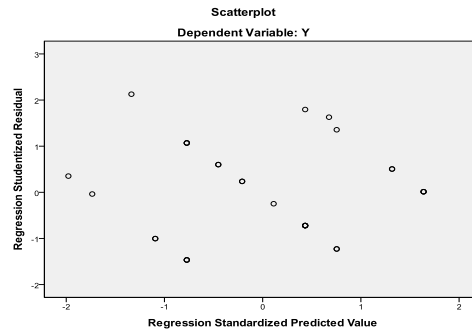
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: data diolah 2012

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal atau memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang kian tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas .



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: data diolah 2012

Gambar 3 menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, serta menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, pada Grafik *Scatterplot*. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa model regresi terbebas dari heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig t	Ket
Gaya Kepemimpinan(X ₁)	0,189	2.744	0,010	Signifikan
Motivasi Kerja(X ₂)	0,520	5.416	0,000	Signifikan

R=0,832	t _{tabel} =2.763 – 2.473
R Square = 0,692	Sig t = 0.005
Adjust R Square = 0,670	
F _{hitung} =31.488	
F _{tabel} =2.947	
Sig F=0,000	
Konstanta=5.368	

Sumber : data diolah 2012

Hasil analisis regresi berganda, dapat disusun Persamaan : **Y = 5.368+ 0.520X₁+0.189X₂**

Persamaan menunjukkan Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Nilai konstanta sebesar 5.368 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja maka skor kinerja 5.368. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,189 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,189 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,520 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan ikut mengalami peningkatan sebesar 0,520 satuan. Berdasarkan hasil yang di dapat bila Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mengalami peningkatan atau ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Hasil Uji Statistik

1. Uji R^2 Koefisien Korelasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,832 hampir mendekati +1 artinya hubungan korelasi variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat. Perhitungan R Square (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,692, menyatakan bahwa 69.2% variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan naik turunnya variabel Kinerja Pegawai sedangkan sisanya 30.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji-F (F -test)

Perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 31.488 > F_{tabel} 2.947$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel yang terikat. Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji-t (T -test)

Perhitungan uji t menunjukkan :

- Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 2.744$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,005, karena $t_{hitung} 2.744 > t_{tabel} 2.473$ maka secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.416 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 karena $t_{hitung} 5.416 > t_{tabel} 2.763$ maka secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dapat diterima. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh Reza (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya, Rivai dan Mulyadi (2009:42). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Reza (2010) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, Mangkunegara (2009:61). Seseorang pegawai dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi

Umum kantor Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Gani (2008) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi mempengaruhi variabel Kinerja, apabila pegawai termotivasi untuk bekerja maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Selanjutnya penelitian oleh Reza (2010) dan Sitorus (2009) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian Administrasi Umum kantor Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah pimpinan pada Sekda di Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro sebaiknya meningkatkan Leadership skillnya sehingga lebih dapat diterima oleh para bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan karena hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan lemah menurut responden.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen kepemimpinan, teori Dan aplikasi*. Penerbit Albeta, Bandung.
- Gani, Achmad. 2008. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kota Makasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen* ISSN: 1693-5241 Vol. 7, Nomor 1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/151/185> Diakses 15 Oktober 2012. Hal.226.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Reza, Regina, Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. <http://www.scribd.com/doc/76630084/Skripsi-regina-Aditya-Reza-2> Diakses tgl 28 Desember 2011. Hal.82-84.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Rajawali Pers Edisi kedelapan, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sitorus, Risma. 2009. Analisis Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Di Kabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatra Utara. *Tesis*. Universitas Sumatra Utara. Medan. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4247/3/09E01391.pdf.txt> Diakses tgl 19 juni 2009. Hal.97.
- Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Jakarta.
- Wijaya, Tony. 2012. *SPSS 20 Untuk Olah Dan Interpretasi Data*. Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.