

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT TNI AL LANTAMAL VIII DI MANADO

Oleh:
Sarly Sariadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail: sarly_sariadi@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang optimal merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena dapat menentukan kemampuan, produktivitas serta tingkat pelayanan yang mampu dicapainya. Motivasi kerja yang tinggi merupakan penggerak bagi setiap orang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Gaya kepemimpinan yang baik membuat pegawai bersemangat dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado. Populasi penelitian ini adalah 75 orang pegawai dan di ambil sampel sebanyak 30 responden yang merupakan pegawai bagian sekretariat khusus pengarsipan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado.

Kata kunci: *motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai.*

ABSTRACT

Optimal employee performance is an important aspect in an organization, because it can determine the capability, productivity and service levels that can in target them. High employee motivation is the driving force for everyone to be able to do a good job. Good leadership style make employees feel excited and motivated to produce good performance in line with expectations. This study aimed to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at the Navy office Lantamal VIII Manado. The population was 75 employees and taken 30 samples of respondents who are employees of the secretariat section special archiving. This study uses multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style and motivation of both partially and simultaneously have a significant influence on the performance of employees in the office of the Navy Lantamal VIII Manado.

Keywords: *motivation, leadership style, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah kepemimpinan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif.

Motivasi kerja akan meningkat apabila mendapatkan seorang pemimpin yang baik dan bertanggung jawab. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memacu karyawan untuk bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan jika motivasi kerja pegawai kurang maka, kinerja dalam pekerjaanpun ikut menurun. Motivasi yang tinggi akan memacu kinerja dalam berkerja. Motivasi kerja akan dapat diwujudkan ketika kepemimpinan dalam organisasi berlangsung dengan baik. Kepemimpinan akan menanamkan pengaruh untuk memotivasi pegawai sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pemimpin berusaha agar anggotanya mau dan mampu bekerja dengan baik. Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagalnya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan.

Pekerjaan yang di jalankan oleh secretariat kearsipan Lantamal VIII Manado yang begitu banyaknya, sehingga perlu adanya motivasi dari pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal lagi dengan memperbaiki sarana dan pra sarana dimana terbatasnya berbagai sarana dan prasarana kerja pada bagian administrasi umum menyebabkan motivasi kerja para pegawai juga rendah. Motivasi yang masih rendah juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala bagian yang cenderung otokratik berdasarkan pengamatan, artinya berbagai kebijakan yang seharusnya ditangani secara bersama sama terkesan masih diambil alih oleh pimpinan. Selain itu ada keterbatasan kerja sama antara pimpinan dan staf pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Gomes (2004:12) manajemen terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu : *man, money, method, material, machines, dan market*. Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi satu bidang ilmu pengetahuan manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Hariandja (2003:20), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kepemimpinan

Fahmi (2012:60), kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedarmayanti (2011:20), *leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*, (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan).

Gaya Kepemimpinan

Fahmi (2012:89), kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Rivai dan Mulyadi (2009:42), mengatakan bahwa gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Motivasi

Siagian (2008:67), menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:40), timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Mangkunegara (2009:124), menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

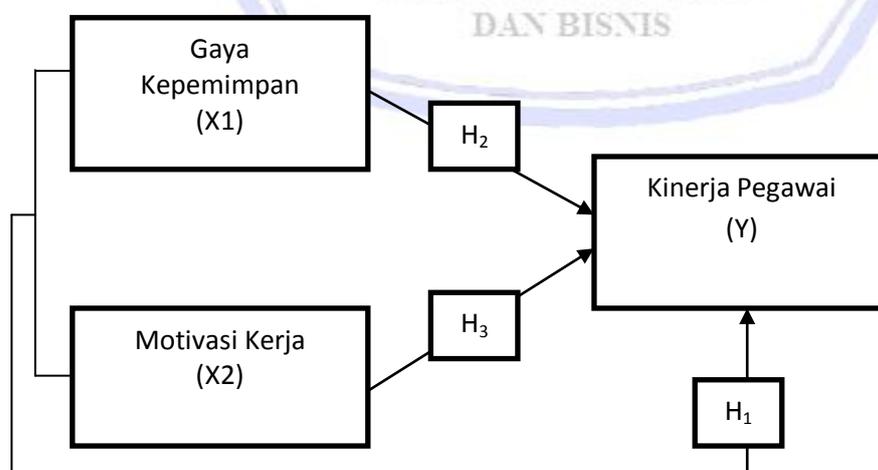
Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:9), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (1997:89), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Salah satu penelitian yang dilakukan Parlinda dan Wahyudin (2008) dengan judul "Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta)". Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang karyawan perusahaan air minum kota Surakarta, dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitiannya adalah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Diolah, 2013

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado (H1).
- 2 Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor TNI AL Lantamal VIII Manado (H2).
- 3 Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada TNI AL Lantamal VIII Manado (H3).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Sekretariat Arsip TNI Lantamal VIII Manado yang berjumlah 75 orang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 dari keseluruhan populasi, berdasarkan metode non probability sampling, yaitu penarikan sampel tidak penuh dilakukan dengan menggunakan hukum probabilitas yaitu bahwa tidak semua unit populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian (Sarwono 2008:120). Dalam hal ini 30 pegawai yang dijadikan sampel adalah pegawai bagian sekretariat (arsip).

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer
Data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini pegawai bagian arsip dari objek penelitian TNI Lantamal VIII Manado melalui kuesioner.
2. Data Sekunder
Data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku-buku, literature, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang terkait dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode normal P-Plot.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukan uji asumsi multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antara variabel independennya. Model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika korelasi antar variabel independennya mendekati 0,5. Selain itu dapat diketahui melalui besaran VIF dan *Tolerance*, dimana jika nilai VIF dan *Tolerance* < 10, maka model regresi bebas multikolinieritas, Suliyanto (2011:60).

Analisis Regresi Berganda

Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada di antara variabel-variabel tersebut. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

X₁ = Variabel independen (gaya kepemimpinan)

X₂ = Variabel independen (motivasi kerja)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

Uji-F (F-test)

Merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan atau serentak dari variabel-variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan kepala bagian terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai. Uji F ditujukan untuk mengukur tingkat keberartian hubungan secara keseluruhan.

Uji-t (t-test)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja kepala bagian secara parsial atau individual terhadap sebuah variabel terikat yaitu Kinerja pegawai. Apabila sebuah variabel bebas sedang di uji pengaruhnya maka sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel yang lain.

Uji R² Koefisien Determinasi

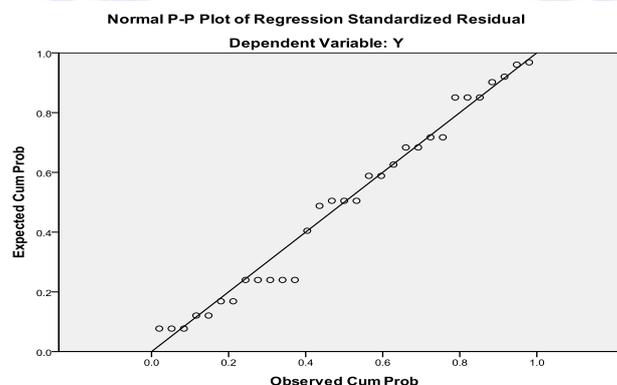
Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja kepala bagian mempunyai nilai antara 0 dan 1 (0 < R² < 1) dimana semakin tinggi nilai R² maka akan semakin baik. Yang berarti bahwa keseluruhan variable bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variable terkaitnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier berganda yang baik maka terlebih dahulu dilakukan asumsi klasik, yaitu :

1. Normalitas

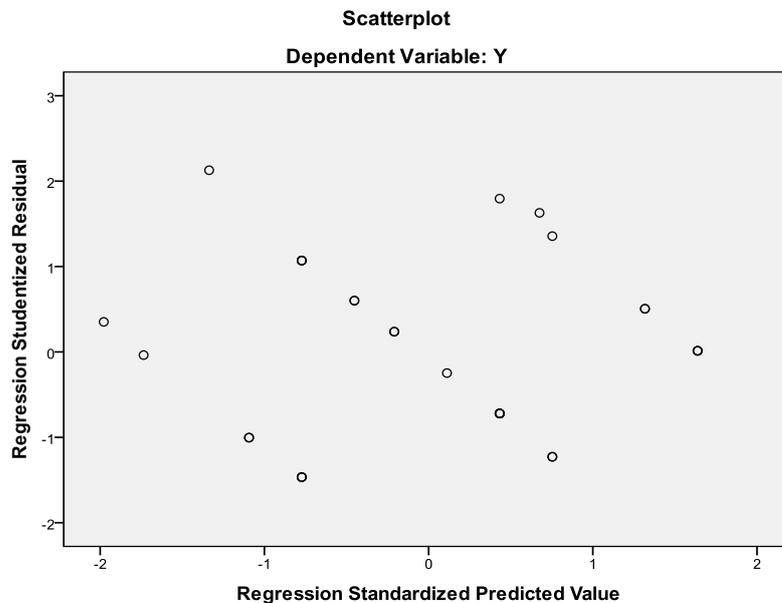


Gambar 2 : Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

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, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

2. Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Gambar 3 grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen Kinerja(Y) berdasarkan masukan variabel Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2).

3. Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas Model Summary (a) Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Motivasi	.600	1.665
Kepemimpinan	.600	1.665

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013

Berdasarkan hasil *collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yaitu sebesar 1.665 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut diatas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig t	Ket
Motivasi Kerja (X_1)	0,384	3.485	0,020	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,617	3.935	0,007	Signifikan
R	= 0,778			
R Square	= 0,606			
Adjust R Square	= 0,576			
F_{hitung}	= 19.996			
F_{tabel}	= 2.947			
Sig F	= 0,000			
T_{tabel}	= 2.763			
Sig t	= 0.005			
Konstanta	= 0.116			

Sumber: Hasil Pengolahan data 2013

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa :

1. Persamaan Regresi adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \Rightarrow \quad Y = 0.116 + 0.384X_1 + 0.617X_2$$

Keterangan :

Y= Kinerja/ konstanta

X_1 =Motivasi X_2 = Gaya Kepemimpinan

Konstanta sebesar 0.116 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) diabaikan maka Kinerja= 0.116. Selanjutnya nilai b_1 , yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_1 (Motivasi) sebesar 0,384 mempunyai arti bahwa jika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja juga akan ikut mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,617 mempunyai arti bahwa apabila motivasi kerja bertambah atau mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,617 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui jika motivasi dan Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan atau ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

2. Perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.996 > 2.947$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya secara bersama-sama variabel motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan ada pengaruh secara simultan variabel motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja(Y).
- 3.
4. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa:

Variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.485 dengan signifikansi sebesar 0,005 karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ ($3.485 > 2.763$) maka secara parsial Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja(Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja terbukti atau dapat diterima.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 3.935 dengan signifikan sebesar 0,005, karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ ($3.935 > 2.763$) maka secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja(Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja terbukti atau dapat diterima.

5. Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,778 yang hampir mendekati +1 artinya hubungan korelasi variabel motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja sangat kuat dan erat.
6. Hasil perhitungan *R Square* (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,606, artinya 60.6% variabel motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) mampu menjelaskan naik turunnya variabel Kinerja (Y) sedangkan sisanya 30.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan padanya Mangkunegara (2009:9). Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variable motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai hubungan yang positif dan searah dengan variable kinerja Pegawai (Y) dan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan koefisien korelasi sebesar 77.8%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perusahaan air minum kota Surakarta), dengan jumlah sampel 78 responden dan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Rivai dan Mulyadi 2009:42), Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tabel}$ ($3.935 > 2.763$) ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu (Mangkunegara 2009:20). Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tabel}$ ($3.485 > 2.763$) ini berarti bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu penelitian yang dilakukan Parlinda dan Wahyudin (2008) dengan judul “Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta)”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang karyawan perusahaan air minum kota Surakarta, dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitiannya adalah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008) dan Wulan Lucky (2006) yang juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan agar dalam jangka panjang kinerja pegawai juga diharapkan akan semakin meningkat, antara lain dengan cara meningkatkan komunikasi yang baik dan efektif antara pegawai dan pimpinan serta menambah sarana dan prasarana yang lebih memadai untuk menunjang pekerjaan para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta, Bandung.
- Gomes, Faustino Cardos. 2004. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hardiandja, Efendi. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Gramedia Jakarta.
- Lucky Wulan, 2006. Analisis Pengaruh Motivasi Karja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Disperindang, Semarang). *Fokus Ekonomi*. Vol, 1. No. 2. 92-108. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Parlinda Vera dan Wahyuddin. M. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta. Vol 2. No. 3. 175-194.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwono Jonathan. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Jakarta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan, Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi I, Andi, Yogyakarta.