



Jasiora : Vol 3 No 2 Juni 2019

**JASIORA**

Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora  
(<http://jurnal.stiasetihsetiomb.ac.id/index.php/admng/index>)



**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**  
(*studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kabupaten Bungo*)

**Khairun A. Roni<sup>1</sup>, Supriyati<sup>2</sup>, Yudhi Novriansyah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Muara Bungo, E-mail: ronikhairun@ymail.com

<sup>2</sup>Universitas Muara Bungo, E-mail: supriyaty76@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas Muara Bungo, E-mail: yudhinov1983@gmail.com

**Info Artikel**

Masuk: 20 Mei 2019

Diterima: 23 Juni 2019

Terbit: 30 Juni 2019

**Keywords:**

leadership style, motivation,  
performance employee

**Kata kunci:**

Gaya kepemimpinan, motivasi,  
kinerja karyawan

**Corresponding Author:**

Khairun A Roni, E-mail:  
ronikhairun@ymail.com

DOI : 10.5281/zenodo.3258073

**Abstract**

The aim of this research is to analyze the impact variables of leadership style and motivation on performance employee at Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo. This research use a survey method and collecting data with census sampling. The population are 53 employees and observations as well as multiple regression analysis techniques with  $Y = 1,014 + 0,173X_1 + 0,811X_2 + e$ . The results showed that there was positive influence as simultaneous from the emotional Intelligence, motivation and performance employee variable, obtained value  $R = 79,9\%$ .

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo. Penelitian ini menggunakan metode survei dan pengumpulan data dengan sensus sampling. Populasi adalah 53 karyawan dan observasi serta teknik analisis regresi berganda dengan  $Y = 1,014 + 0,173X_1 + 0,811X_2 + e$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan dari emosi seluruh variabel Intelegensi, motivasi dan kinerja karyawan, diperoleh nilai  $R = 79,9\%$ .

**1. Pendahuluan**

Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. (Siagian dalam Habsoro, 2011). Kemudian Basuki dan Susilowati (dalam Habsoro, 2011) menyatakan bahwa pemimpin merupakan titik sentral dalam manajemen,

sedangkan manajemen Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul, yaitu masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan masih kurangnya ASN yang berkompeten di bidangnya. Di mana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya. Berikut ini adalah data kinerja dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo.

**Tabel 1.1**

**Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2018**

No	Sasaran	Indikator Kerja	Realisasi 2018	
			Target	Realisasi
1	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran	15 Orang	13 Orang
2	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang Berkompeten	8 Orang	7 Orang
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	15 Orang	13 Orang

Sumber: Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Bungo Tahun 2018

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan (gap) terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi. Peneliti menduga ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi yang belum sesuai dengan pelaksanaan tugas, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo)”.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo secara simultan?

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo.

### **Kinerja Pegawai**

#### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2012). Menurut Dessler (2010) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2012) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

#### **Indikator Kinerja Pegawai**

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Habsoro, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan Waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian,

### **Gaya Kepemimpinan**

#### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

#### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Safaria (2006), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

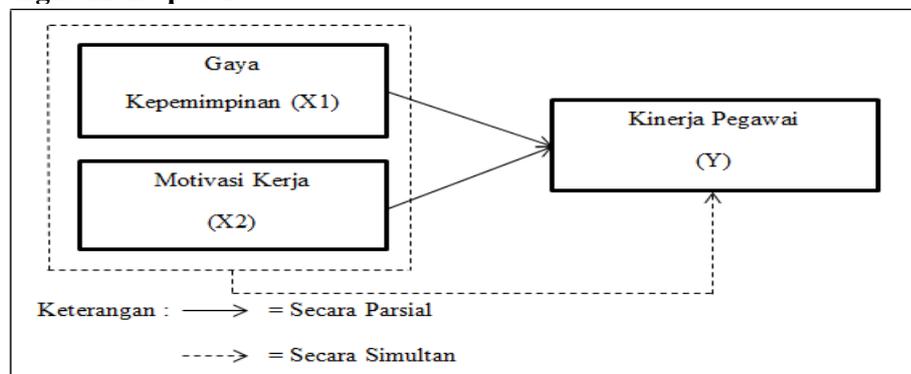
1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*).
2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*)
3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*)
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*)

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan aktualisasi diri

## **2) Kerangka Konseptual**



Keterangan :                      = Secara Parsial

--->                                = Secara Simultan

## **2.5 Hipotesis**

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1).H1 : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo secara parsial.

2) H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo secara parsial.

## 2. Metode Penelitian

### Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah ASN/ pegawai untuk swasta Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo yang berjumlah 54 orang dengan sampel adalah berjumlah 53 orang dikurangi 1 orang Kepala Badan. Sampling dengan teknik *purposive sampling*.

### Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan secara suportif (<i>Supportive leadership</i>)</li> <li>2. Kepemimpinan yang direktif (<i>Directive leadership</i>)</li> <li>3. Kepemimpinan partisipatif (<i>Partisipative leadership</i>)</li> <li>4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (<i>Achievement-oriented leadership</i>)</li> </ol>	Likert
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisik,</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman,</li> <li>3. Kebutuhan sosial,</li> <li>4. Kebutuhan akan harga diri,</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri.</li> </ol>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Dessler, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas,</li> <li>2. Kuantitas,</li> <li>3. Ketepatan Waktu,</li> <li>4. Efektifitas,</li> <li>5. Kemandirian,</li> </ol>	Likert

**Sumber : Data diolah penelitian 2018**

### Metode Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e \dots$$

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

##### Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1-1	0,764	0,2656	Valid
	X1-2	0,796	0,2656	Valid
	X1-3	0,892	0,2656	Valid
	X1-4	0,779	0,2656	Valid
	X1-5	0,887	0,2656	Valid
	X1-6	0,855	0,2656	Valid
	X1-7	0,865	0,2656	Valid
	X1-8	0,762	0,2656	Valid
	X1-9	0,843	0,2656	Valid
	X1-10	0,906	0,2656	Valid
	X1-11	0,861	0,2656	Valid
	X1-12	0,793	0,2656	Valid
Motivasi Kerja	X2-1	0,653	0,2656	Valid
	X2-2	0,793	0,2656	Valid
	X2-3	0,888	0,2656	Valid
	X2-4	0,765	0,2656	Valid
	X2-5	0,821	0,2656	Valid
	X2-6	0,787	0,2656	Valid
	X2-7	0,892	0,2656	Valid
	X2-8	0,788	0,2656	Valid
	X2-9	0,851	0,2656	Valid
	X2-10	0,875	0,2656	Valid
Kinerja	Y-1	0,837	0,2656	Valid
	Y-2	0,858	0,2656	Valid
	Y-3	0,925	0,2656	Valid
	Y-4	0,853	0,2656	Valid
	Y-5	0,873	0,2656	Valid
	Y-6	0,931	0,2656	Valid
	Y-7	0,935	0,2656	Valid
	Y-8	0,930	0,2656	Valid
	Y-9	0,877	0,2656	Valid
	Y-10	0,875	0,2656	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel yang dan jumlah responden yang diuji sebanyak 53 orang didapatkan nilai sebesar 0,2656. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen valid dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

##### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,958	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,940	0,60	Reliabel
Kinerja	0,965	0,60	Reliabel

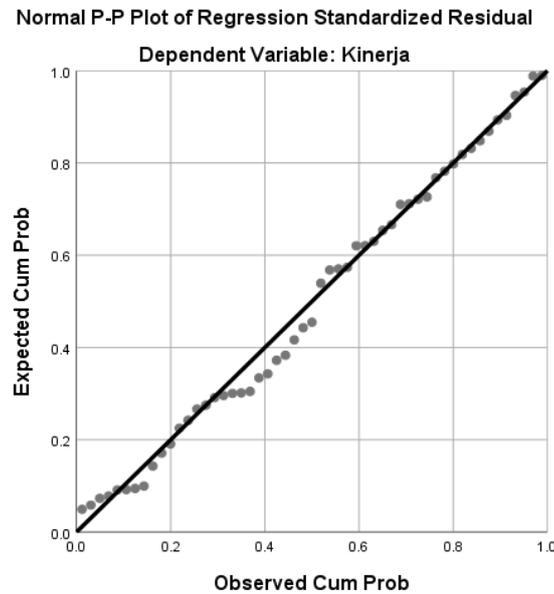
Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai Cronbach's Alpha >0,60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Grafik Normal P-Plot**



Dari grafik Normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal.

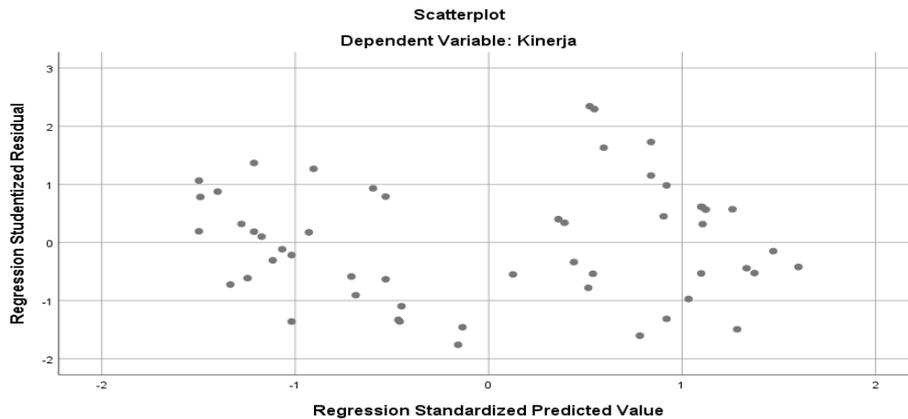
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.014	2.629		.386	.701		
	Gaya Kepemimpinan	.173	.098	.198	1.772	.083	.311	3.216
	Motivasi Kerja	.811	.124	.727	6.514	.000	.311	3.216

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil perhitungan tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance pada masing-masing variabel di atas 0,1. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

**Tabel 4.26**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.014	2.629		.386	.701
	Gaya Kepemimpinan	.173	.098	.198	1.772	.083
	Motivasi Kerja	.811	.124	.727	6.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.26 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,014 + 0,173X_1 + 0,811X_2 + e$$

Pada persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa

1. nilai konstanta sebesar 1,014. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja tanpa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan bernilai 1,014.
2. Berdasarkan tabel di atas gaya kepemimpinan sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap penambahan 1 satuan gaya kepemimpinan akan menambah jumlah kinerja sebesar 0,173 satuan.
3. Berdasarkan tabel di atas motivasi kerja sebesar 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap penambahan 1 satuan motivasi kerja akan menambah jumlah kinerja sebesar 0,811 satuan.

### 4.6. Hasil Uji Hipotesis

#### 4.6.1. Hasil Uji Statistik t (t-Test)

#### Hasil Uji Statistik t

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.014	2.629		.386	.701
	Gaya Kepemimpinan	.173	.098	.198	1.772	.083
	Motivasi Kerja	.811	.124	.727	6.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai signifikan Gaya Kepemimpinan sebesar  $0,083 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

#### Hasil Uji Statistik F (F-Test)

#### Hasil Uji Statistik F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2645.645	2	1322.822	104.104	.000 <sup>b</sup>
	Residual	635.337	50	12.707		
	Total	3280.981	52			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data sekunder yang diolah pada SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.799	3.565

Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi sebesar 0,799 artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan

1. Berdasarkan uji t, uji parsial variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja (X2) secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Berdasarkan uji F, secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bungo.

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo dalam meningkatkan kinerja pegawainya perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam hal komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja yang ada pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo dalam meningkatkan kinerja pegawainya, agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu, memotivasi dan berkontribusi dalam menyelesaikan penelitian ini yaitu kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo dalam memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini. Kemudian untuk ibu Nanik Istianingsih, S.E., M.E selaku ketua LPPM yang telah memberikan fasilitas untuk melakukan penelitian, semoga ke depannya LPPM semakin baik, dan kepada semua teman-teman yang mungkin tidak saya uraikan namanya yang telah memberikan dukungan dalam bentuk apapun itu demi terlaksananya penelitian ini. Semoga semua kebaikan menjadi berkah dan dibalas oleh ALLAH SWT. Aamiin.

### **Daftar Pustaka**

- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Priyatno, Duwi. (2011). *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi. Hasibuan.
- Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hernowo & M. Farid Wajdi tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Wonogiri”
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung; PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. & Marihot Manullang. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Smat, Warsid. (2005). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan*”, Thesis, Universitas Sumatera Utara. <http://library.usu.ac.id/download/fe/tesis-warsid.pdf> akses 16 Juni 2010.
- Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada