

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk - Tangerang**

M. KHOTIB ARIFAI

Dosen Program Studi Akuntansi SI FE Universitas Pamulang

Email: kahzan@yahoo.com

ABSTRAK

Latar belakang dan tujuan penelitian untuk mengetahui fenomena, serta kesimpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Motivasi serta dampaknya terhadap Kinerja di lingkungan kerja kantor Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang.

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif Kausal, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : uji kualitas data validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik normalitas, multikolinieritas dan heterokendatisitas, analisis regresi yaitu regresi sederhana dan berganda, parsial t, simultan F dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Riduwan (2013:64) dengan signifikan 0.05. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Desa Tegal Kunir Lor yang berjumlah 125 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada variabel Kepemimpinan 0,805 atau 80,5%, sedangkan variabel Kedisiplinan 0,793 atau 79,3%, dan variabel Motivasi 0,808 atau 80,8%, sedangkan sisanya dari masing-masing variabel merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $F_{Hitung} = 293,741$ jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,960), maka $F_{Hitung} (293,741) > T_{Tabel} (1,960)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

telah direncanakan. Seperti yang diuraikan oleh Amirullah (2004;245) bahwa kepemimpinan adalah orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain itu, agar tercipta hasil kerja yang maksimal kedisiplinan turut berperan dalam mendorong kinerja para pegawai. Karena didalam kedisiplinan mengandung makna pengendalian diri dan kumpulan beberapa tata tertib yang berfungsi mengatur tingkah laku. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2008;193) bahwa "disiplin adalah kedisiplinan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan atau norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan pernyataan yang diuraikan oleh Hasibuan ternyata sesuai dengan fakta dilapangan walaupun masih ada indikasi terjadinya penyimpangan namun sangat minim. Sehingga dapat disimpulkan, kedisiplinan pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan atau organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Pendapat ini diperkuat dengan ditematkannya sumber daya manusia pada urutan pertama dalam unsur-unsur manajemen menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008;1) *Tool Of Management* yang terdiri dari *man, money, methode, machines, material, dan market* yang disingkat 6 M.

Upaya-upaya organisasi untuk membuat pegawainya menjadi loyal, diantaranya adalah dengan pola atau gaya kepemimpinan yang tangguh dan efektif, memberikan kompensasi yang berkeadilan kepada pegawainya, menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya dan mendorong pimpinan untuk menggunakan kecerdasan emosional dalam bertindak.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang

Untuk memotivasi pegawai pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang akan mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, bentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Pegawai yang produktif akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak bergantung pada atasan, mempunyai andil yang lebih dari yang diharapkan, menerapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas mendapatkan penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain. Karena dalam sudut pandang MSDM, kinerja/produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk organisasi atau perusahaan.

fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan atau instansi, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Selain itu kepemimpinan, faktor motivasi juga akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan terhadap masyarakat.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen atau instansi mengenai masalah motivasi kerja pegawai dalam bekerja ialah salah satunya melakukan pemotivasian pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan instansi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga.

penulis berikan pembatasan masalah dalam penelitian mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja yang terjadi di lingkungan kantor Desa Tegal Kunir Lor Jl. Raya Otto Iskandrar Dinata No. 19 Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk kabupaten Tangerang.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada maka rumusan masalah yang akan penulis uraikan adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja pegawai Desa Tegal Kunir Lor?
2. Adakah pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi (X_2) kerja pada pegawai Desa Tegal Kunir Lor?
3. Adakah pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) secara bersamaan terhadap motivasi (Y) kerja pada pegawai Desa Tegal Kunir Lor?
4. Adakah pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) pegawai Desa Tegal Kunir Lor?

B. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan semua variabel bebas dan variabel terikat serta mencari besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut yang secara rinci penelitian ini sebagai berikut :

Menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan kurangnya motivasi terhadap pegawai tersebut sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Timbulnya berbagai permasalahan dilapangan terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya, sehingga menimbulkan menurunnya motivasi para pegawai yang akan berimbas pada kinerja pegawai yang kurang baik atau maksimal.

Dari berbagai permasalahan yang telah diuraikan diatas, jika suatu pemimpin telah menerapkan pola atau gaya kepemimpinan yang pas, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai dan secara langsung berdampak dapat meningkatkan motivasi para pegawai dan jika secara keseluruhan faktor-faktor tersebut dapat diterapkan secara bersamaan pada suatu instansi, maka dapat dipastikan instansi tersebut akan menghasilkan produktivitas yang jauh lebih baik, walaupun ada berbagai faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan produktivitas.

II. Pembatasan Masalah

Dengan berbagai kerbatasan Penulis terutama waktu, biaya, dan kemampuan akademik, menyadari kondisi tersebut dan sekaligus untuk menghindari terjadinya penafsiran yang berbeda-beda maka perlu

mahasiswa yang lain yang akan menyusun tesis yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi bagi yang akan mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama.

b. Secara Praktis

➤ Bagi Desa Tegal Kunir Lor

Sebagai bahan evaluasi bagi Kepala Desa setempat dan dapat di jadikan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai dan sejauh mana keefektifan dalam penerapan gaya kepemimpinan tersebut.

➤ Pihak Lain

Sebagai bahan kajian dan sebagai acuan dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia bagi para akademisi dari bidang sumber daya manusia pada khususnya dan pada bidang manajemen pada umumnya yang ingin mengetahui dan mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

III. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen

Manajemen (*management*) merupakan proses pendayagunaan

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja pegawai pada Desa Tegal Kunir Lor – Mauk.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap Motivasi kerja pada Desa Tegal Kunir Lor – Mauk.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan Kedisiplinan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk.

C. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian tersebut dapat tercapai maka manfaat yang mungkin dapat diperoleh dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

➤ Bagi penulis

Sebagai persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Pamulang.

➤ Bagi UNPAM

Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangsih bagi perguruan tinggi dalam memberikan motivasi kepada

3. Kepemimpinan

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu. Jadi, pemimpin itu harus memiliki satu atau beberapa kelebihan, sehingga dia mendapat pengakuan dan respek dari para pengikutnya serta dipatuhi segala perintahnya. Menurut Samsudin, sadili (2009; 287), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinan sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan itu muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pimpinan dan individu-individu yang dipimpin, kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan, orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu. Dengan begitu pemimpin tersebut ada bila terdapat kelompok atau satu organisasi, maka keberadaan pemimpin itu selalu ada di tengah-tengah kelompoknya.

bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diterapkan. George R. Terry dalam Hadari Nawawi (2005;39) mengemukakan bahwa "Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain", selain itu H. Malayu S.P. Hasibuan (2008;1) mengemukakan "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Secara etimologi, manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dari dua konsep yang memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan di atas yang dapat disimpulkan secara singkat bahwa manajemen adalah suatu seni mengelola manusia mulai dari input, proses, di dalam organisasi sampai output yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan sumber daya manusia itu sendiri adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan, Gary Dessler (2006 ; 5).

menjadi dua, yaitu: 1). Disiplin Preventif, yaitu: suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. 2). Disiplin korektif, yaitu: suatu usaha menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberlakuan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada setiap pegawai yang melanggar.

5. Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar, Hadari Nawawi (2005;351). Hal serupa tentang motivasi pun disampaikan oleh Martoyo (2004;160) yang mengemukakan bahwa motivasi

Menurut Karini Kartono dalam buku Pemimpin Dan Kepemimpinan (2010; 81) menyatakan ada beberapa macam tipe kepemimpinan antaranya adalah : Tipe Karismatik, Tipe Paternalistis, Tipe Militeristis, Tipe Otokratis, Tipe Laissez Faire, Tipe populistis, Tipe Administratif, Tipe Demokratis.

4. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dalam hal ini, Malayu S.P Hasibuan (2008;193), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mangkunegara (2011;129) membagi bentuk kedisiplinan kerja

Secara tegas Prawirosentono (2008;2) mengemukakan tentang kinerja bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk mengetahui sumber daya manusia tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak, maka kita harus mengetahui definisi kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan sumber lain yang berhubungan dalam penilaian kinerja.

B. Model Penelitian

Model atau metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu seperti untuk penemuan, pembuktian, maupun pengembangan, dan melalui penelitian tersebut maka kita dapat menggunakan hasilnya.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka (skoring) atau data kualitatif yang diangkakan. Setelah menguji normalitas dilakukan uji korelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas (X_1 = kepemimpinan, X_2 = kedisiplinan)

adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak dalam suatu tenaga didalam diri manusia.

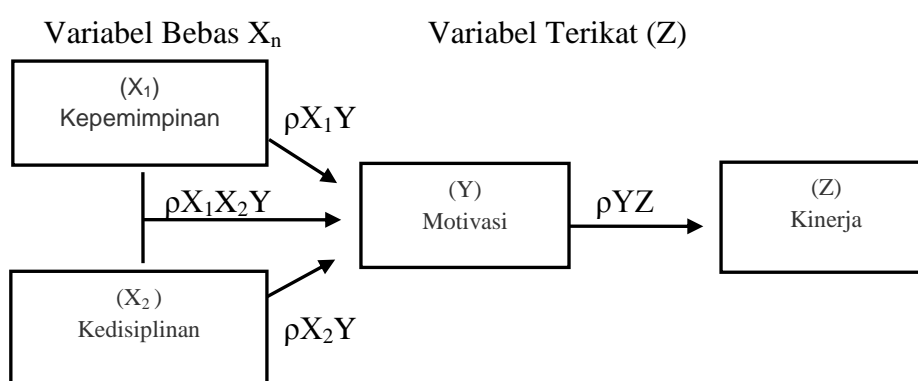
Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, meyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting Karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan integritasi kepada tujuan yang diinginkan.

6. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi pada kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang organisasi tidak mempunyai informasi tentang kinerja. Didalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

terhadap variabel antara (Y = motivasi pegawai) serta dampaknya terhadap variabel terikat (Z = kinerja pegawai) seperti model dibawah ini:

Gambar 1.2
Diagram Model Penelitian



4. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (Y) terhadap Kinerja (Z) di kantor Desa Tegal Kunir Lor

IV. METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di kantor Desa Tegal Kunir Lor Jl. Otto Iskandar Dinata Km.19 Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang dengan waktu yang diperlukan penulis dalam melakukan observasi dan pengumpulan data di tempat penelitian tersebut mulai dari bulan Mei 2016 sampai dengan September 2016

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Y) di kantor Desa Tegal Kunir Lor
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kedisiplinan (X_2) terhadap Motivasi (Y) di kantor Desa Tegal Kunir Lor
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi (Y) di kantor Desa Tegal Kunir Lor

Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi.

4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam menentukan sample, penulis menggunakan sampling jenuh. Sehingga semua jumlah populasi yang ada secara keseluruhan dijadikan sampel. Menurut Riduwan (2013;64) mengemukakan "sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel". Dengan demikian jumlah sampel yang ditentukan oleh penulis adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk kabupaten Tangerang – Banten secara keseluruhan dengan jumlah 125 orang.

5. Rancangan Analisis

✓ Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuisioner yang disampaikan kepada responden valid atau tidak, dimana instrument tersebut akan digunakan kelayakannya terhadap perhitungan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data dapat dikuantitatifkan atau angka, dan dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif kausal, Sugiyono (2008; 37). Dimana suatu penelitian yang bersifat menanyakan suatu hubungan dua variabel atau lebih dengan sifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

3. Devinisi Operasional Variabel

Devinisi operasional adalah suatu devinisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Arikunto (2006;136). Dalam kaitannya dengan penelitian ini, keadaan metode dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik, dimana dalam hal ini pengumpulan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik.

a. Variabel terikat (*dependent variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai.

b. Variabel bebas (*independent variable*)

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisiten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dari data yang valid tersebut penulis menggunakan alat bantu SPSS versi 21 uji statistik Cronbach *Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0.60 , Nunnally dalam Ghozali (2005;62).

✓ Uji asumsi klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

✓ Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terkait yaitu Motivasi (Y), serta dampaknya terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

✓ Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

selanjutnya. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengetahui data tersebut valid atau tidak dapat menggunakan rumus korelasi product moment di bawah ini :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = jumlah butir pertanyaan

Y = Skor total

uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

✓ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal

terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel.

Untuk mengetahui hasil tersebut (uji F) dapat menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Setelah dilakukan Uji F, penulis akan menggunakan keputusan menolak atau menerima hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

✓ Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan mengukur derajat pengaruh tersebut dengan menggunakan koefisien penentu (KD). Menurut Riduwan (2014;223) koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100% yang menyatakan besar kecilnya sambungan variabel X terhadap

independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghazali (2005;75).

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output.
 - a. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a
 - b. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a
2. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel.
 - a. Apabila nilai statistik t hitung $< \text{nilai statistik tabel}$ maka H_0 diterima
 - b. Apabila nilai statistik t hitung $> \text{nilai statistik tabel}$ maka H_0 ditolak

✓ Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan)

Dalam melakukan uji validitas yang dipakai acuan untuk menentukan validitas pada setiap pernyataan yang ada dalam kuisioner adalah dengan melihat besarnya r_{tabel} *product moment*, $df = (\alpha, n-2)$, dengan jumlah responden sebanyak 125 orang maka didapat $r_{\text{tabel}} = 0,176$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Y. dengan persamaan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefesien determinasi

r : Koefesien korelasi

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1.4

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.515	0.176	Valid
2	Butir 2	0.624	0.176	Valid
3	Butir 3	0.595	0.176	Valid
4	Butir 4	0.698	0.176	Valid
5	Butir 5	0.552	0.176	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel 2.4

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.499	0.176	Valid
2	Butir 2	0.575	0.176	Valid
3	Butir 3	0.547	0.176	Valid
4	Butir 4	0.612	0.176	Valid
5	Butir 5	0.547	0.176	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel 3.4

Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.476	0.176	Valid
2	Butir 2	0.520	0.176	Valid
3	Butir 3	0.539	0.176	Valid

4	Butir 4	0.587	0.176	Valid
5	Butir 5	0.562	0.176	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kinerja (Z)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.524	0.176	Valid
2	Butir 2	0.582	0.176	Valid
3	Butir 3	0.500	0.176	Valid
4	Butir 4	0.553	0.176	Valid
5	Butir 5	0.477	0.176	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Ghozali (2005:62). Untuk mengukur reliabilitas tiap-tiap variabel, penulis menggunakan program SPSS versi 21 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.4

Hasil Uji Realibilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,815	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,794	Reliabel
Motivasi (X3)	0,784	Reliabel
Kinerja	0,771	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS

dengan dua cara yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov" namun yang paling umum digunakan adalah Normalitas P-P Plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari

2. Uji Realibilitas

Uji realibiitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0.60,

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normaitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat terdistribukan secara normal ataukah tidak. Uji normalitas bisa dilakukan

Dapat dilihat dari gambar grafik diatas, bahwa titik-titik tersebut menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal tersebut, sehingga dapat diartikan bahwa nilai residual dari data tersebut adalah normal.

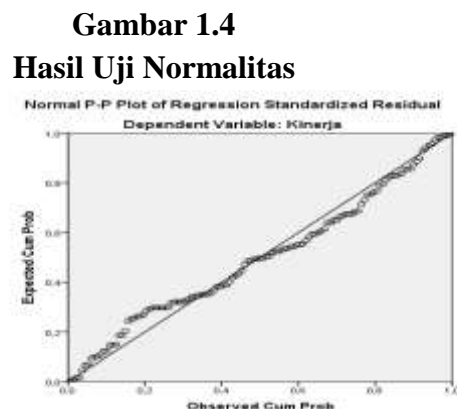
b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance and Variance Inflation Factor (VIF)*, apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 dan nilai *Tolerance* < 0,01 maka terjadi gejala multikolinieritas. Ghozali (2005;136). Untuk analisisnya dengan menggunakan program SPSS versi 21 dapat dilihat hasil output pada tabel dibawah ini.

residualnya. Cara pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut hasil uji normaitas dengan menggunakan *Normal P-P Plot* diolah menggunakan SPSS versi 21.



Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 6.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
	d Coefficients		d Coefficient			s	Statistics
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
						e	

1	(Constant)	7,006	1,936		3,618	,000		
	Kedisiplinan	,363	,074	,425	4,886	,000	,117	8,520
	Kepemimpinan	,255	,083	,275	3,070	,003	,110	9,065
	Motivasi	,279	,073	,275	3,827	,000	,172	5,815

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS

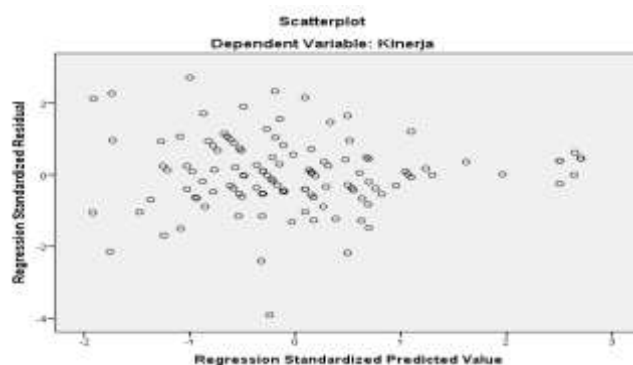
(dependen) yaitu ZRESID dengan residualnya ZPRED output program SPSS versi 21, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik dibawah ataupun diatas angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Ghazali (2005;150). Berikut hasil uji Heteroskedastisitas:

Dari hasil output data diatas dihasilkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,01 maka dengan demikian dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi adanya gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi varian terikat

Gambar 2. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS

maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah yang mengindikasikan terjadinya Heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisa Regresi Linier

Dari output program SPSS versi 21 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola apapun dengan jelas, dan semua titik-titik tersebut menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian

regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.

- ✓ Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Y)

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut output estimasi

Tabel 7. 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,587	2,254		5,140	,000
	kepemimpinan	,820	,036	,897	22,568	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Hasil Output SPSS

- ✓ Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas maka persamaan dalam penelitian adalah :
 $Y = 11,587 + 0,820X_1$

Tabel 8. 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,804	2,104		7,988	,000
	kedisiplinan	,749	,034	,891	21,709	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Hasil Output SPSS

persamaan dalam penelitian adalah :
 $Y = 16,804 + 0,749X_2$

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas maka

Disiplin Kerja (X_2) terhadap \checkmark Hasil uji variabel Gaya
Motivasi Kepemimpinan (X_1) dan

Tabel 9. 4
Analisa Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,219	2,134		5,726	,000
	kepemimpinan	,469	,094	,514	4,984	,000
	kedisiplinan	,347	,087	,412	4,002	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Output SPSS

$$Y = 12,219 + 0,469X_1 + 0,347X_2$$

\checkmark Variabel Motivasi (Y) terhadap kinerja (Z)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

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

Tabel 10. 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,276	2,495		2,115	,036
	motivasi	,914	,040	,900	22,888	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS

persamaan dalam penelitian adalah : $Y = 5,276 + 0,914X_3$

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas maka

perhitungan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 21:

5. Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (dependen) secara bersama-sama dapat di uji dengan menggunakan uji F, berikut hasil

Tabel 11. 4
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2222,164	2	1111,082	293,741	,000 ^b
	Residual	461,468	122	3,783		
	Total	2683,632	124			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

Sumber : Hasil Output SPSS

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pegawai.

Hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pegawai secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari responden yang berjumlah 125 orang dengan 15 pernyataan pada $df = 125$, dengan taraf kesalahan 5% menunjukan angka 0,176, dan $r_{hitung} = 22,568$ dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $22,568 > 0,176$ yang mengindikasikan bahwa Kepemimpinan memberikan

Dari hasil perhitungan program SPSS tersebut diatas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 293,741$ jika dibandingkan dengan batas signifikansi 0,05 atau 5%, maka hal ini menyatakan bahwa semua variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Desa Tegal Kunir Lor. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan uji hipotesis tersebut nampak pada gambar di bawah ini:

terhadap variabel Motivasi sebesar 80,5% dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap variabel Motivasi sebesar 79,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah variabel kepemimpinan yaitu (80,5%) sehingga jika kepemimpinan yang diterapkan sudah baik maka kinerja akan meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam suatu instansi atau organisasi, maka kinerja pegawai yang ada di tempat tersebut akan meningkat.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dari responden yang berjumlah 125 orang dengan 15 pernyataan pada $df = 125$, dengan taraf kesalahan 5% menunjukkan angka 0,176, dan $r_{hitung} 22,888$ atau $22,888 > 0,176$. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yang mengindikasikan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap Kinerja pegawai.

Semakin besar motivasi seseorang maka semakin baik dalam memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dan jika seseorang tidak memiliki motivasi maka orang tersebut akan memberikan

pengaruh yang sangat besar terhadap Motivasi pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi pegawai

Hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi pegawai secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari responden yang berjumlah 125 orang dengan 15 pernyataan pada $df = 125$, dengan taraf kesalahan 5% menunjukkan angka 0,176, dan $r_{hitung} 21,709$ dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $21,709 > 0,176$. yang mengindikasikan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap Motivasi pegawai

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi pegawai

Hasil uji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh F_{hitung} sebesar 293,741 pada $df = 125$ dengan $F_{Tabel} 1,960$. Besarnya nilai pada $F_{hitung} > F_{Tabel}$ mengindikasikan bahwa pengaruh dari variabel yang secara bersama terhadap kinerja sangat signifikan.

Bila dikaitkan besaran pengaruh dari masing-masing variabel dimana variabel kepemimpinan memiliki pengaruh

Hasil pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi dari hasil perhitungan yang menunjukkan angka pada r_{hitung} 21,709 pada tingkat kesalahan 5% menunjukkan angka 0,176 dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $21,709 > 0,176$. Dengan demikian membuktikan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi pegawai pada kantor Desa Tegal Kunir Lor terbukti.

3. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja pada uji F dengan menggunakan program SPSS menunjukkan nilai sebesar 293,741 dengan melihat F tabel 1,960 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian menunjukkan bahwa hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang.

kontribusi yang minim dalam pencapaian tujuan tempat dia bekerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk Kabupaten Tangerang, dengan mengambil responden sebanyak 125 orang dan berdasarkan hasil perhitungan yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai

Hasil pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dari hasil perhitungan yang menunjukkan angka pada r_{hitung} 22,568 pada tingkat kesalahan 5% yang menunjukkan angka 0,176 dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $22,568 > 0,176$.

Dengan demikian membuktikan bahwa adanya pengaruh positif suatu gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap Motivasi pegawai pada kantor Desa Tegal Kunir Lor terbukti.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai

secara berkala dengan para pegawai untuk memecahkan setiap permasalahan yang ada maupun dalam rangka membangun motivasi kepada pegawai. Dengan mengadakan hal tersebut diharapkan seain menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja, menjaga kekompakan antar pegawai, juga dapat diperoleh ide-ide baru sebagai terobosan dalam menjalankan tugas selanjutnya yang nantinya akan meningkatkan kinerja lebih efektif dan efisien.

2. Pemimpin perlu secara insentif dalam melakukan kontrol untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan para pegawai, melihat hasil pengujian variabel disiplin kerja menunjukkan hasil yang sangat baik yakni menduduki posisi yang paling dominan, namun dalam perjalanannya dapat mengendur jika tidak atau kurang kontrol dari pimpinan. Untuk itu perlu kiranya pemimpin agar tetap melakukan kontrol yang baik terhadap hal yang sudah berjalan agar tidak terjadi penurunan kualitas terutama menurunnya kedisiplinan yang akan berimbas penurunan pada sektor yang lain.
3. Pimpinan harus mampu melakukan evaluasi terhadap motivasi para pegawai sehingga dapat terus terjaga kualitasnya.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja dari hasil perhitungan yang menunjukkan angka pada r_{hitung} 22,888 pada tingkat kesalahan 5% menunjukkan angka 0,176 dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $22,888 > 0,176$. Dengan demikian membuktikan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada kantor Desa Tegal Kunir Lor terbukti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis uraikan diatas, maka penulis ingin memberikan saran kepada pihak Kantor Desa yang dapat dijadikan sebagai acuan serta pembelajaran buat penulis.

1. Pemimpin merupakan lokomotif dalam pergerakan suatu instansi, dan menduduki posisi yang dominan dalam segala hal bagi para pegawai dalam pengambilan keputusan disetiap pekerjaan atau tugas. Untuk itu dalam pengambilan kebijakan agar memperhatikan gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan selama ini agar lebih baik lagi. Perbaikan gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti mengadakan pertemuan rutin

- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia Dan sumber daya manusia*, BPF, Yogyakarta
- _____, 2007, *Manajemen*, BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Irianto, Agus, 2007, *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Kencana, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2010 *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kountur, Ronny, 2007, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*, Buana Printing, Jakarta
- Martoyo, S, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPF, Yogyakarta
- Mathis, L Robert dan John, Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Mulyono, Sri. 1991, *Statistika*, Lembaga Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi, Yogyakarta
- Riduwan, 2013, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung

Hal tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan internal atau studi banding dengan pihak yang berkompeten untuk menambah wawasan para pegawai.

4. Kepada peneliti yang akan datang, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini khususnya terhadap faktor-faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto, 2007, *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Kencana Prenada Madia Group, Jakarta
- Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survey Diagnosis Organisasional, Konsep, & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghazali Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, S.P. 2006, *Organisasi Struktur - Proses*, Edisi Kedelapan, Binaputra Aksara, Jakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, JRBI, Jakarta
- Hadari Nawawi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UGM Press, Yogyakarta

Manajemen, Raja Grafindo
Persada, Jakarta

- Robbins, Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sagala, Syaiful, 2010, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung
- Samsudin, Sadili, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Siagian, SP, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Mas, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta
- Stoner, 2009, *Human Resources Manajemen*, Mc. Graw Hill, New York
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*, Alfabeta, Bandung
- Sumarsono, Sonny, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Suranta, Sri, 2002, *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*, Empirika, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta
- Tri Cahyono, B, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakarta
- Veithzal, Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Rajawali pers, Jakarta
- Winardi, J, 2011, *Motivasi Pemasukan Dalam*