

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA HOTEL BUMI HIMALAYA MEDAN**

**Niscaya Hia<sup>1</sup>, Marupa Siregar<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>niscaya.hia30@gmail.com, <sup>2</sup>siregareducated@gmail.com

**Program Studi Ilmu Komunikasi  
Universitas Sari Mutiara Indonesia**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada Hotel Bumi Himalaya Medan. Pengumpulan data menggunakan daftar kuosioner, wawancara dan studi dokumentasi terhadap 19 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data yang terkumpul diolah menggunakan program komputer SPSS *for windows* versi 21. Tehnik analisis menggunakan deskriptif analitis. Model analisa data digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian secara parsial (Uji-t) menunjukkan hasil dari regresi berganda dan uji t pada tabel menunjukkan bahwa dua koefisien regresi tersebut bertanda positif dan signifikan. Variabel gaya kepemimpinan (x1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai regresi 0,612 dan nilai t hitung adalah 1,988 dengan nilai t tabel 1,303 dengan tingkat signifikansi 0,000. Variabel bonus (x2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai regresi 0,727 dan t hitung 1,646 dengan nilai t tabel 1,303 dengan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) sebesar 10,80. Hal ini berarti 1,80% kinerja dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan sisanya 89,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja.**

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Gaya kepemimpinan yang dianut setiap organisasi berbeda-beda, tergantung pada sifat dari pimpinannya. Gaya kepemimpinan terdiri dari gaya

kepemimpinan pribadi, non pribadi, otoriter, paternalistik, indigenous dan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan dilandasi pada pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi pemimpin dengan bawahan. Pendekatan

perilaku menghasilkan dua orientasi yaitu pemimpin yang berorientasi pada tugas dan pemimpin yang berorientasi pada hubungan manusiawi.

Dari wawancara yang dilakukan penulis terhadap para karyawan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perlu dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahan dengan tujuan kinerja akan meningkat. Gaya kepemimpinan dengan sistem yang sudah lama tidak menarik perhatian berhubung dengan perkembangan jaman dan kebutuhan. Keberhasilan yang diraih secara bersama-sama merupakan bentuk keberhasilan kinerja seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Hotel Bumi Himalaya Medan.”**.

### **Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini yang menjadi batasan masalah adalah sebagai berikut: Gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

### **Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini Apakah Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan bersama terhadap kinerja.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi serta gaya kepemimpinan

## **B. TINJAUAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku oranglain, Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2013: 290-291), indikator gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi

daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Sikap hubungan manusiawi  
Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.
3. Memiliki Kedudukan atau Jabatan  
Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
4. Mampu Berinteraksi  
Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.
5. Mampu Memberdayakan  
Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

## **Motivasi**

Menurut Martoyo (2010:183), “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”. Siswanto (2010:119), menyatakan “motivasi diartikan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong keinginan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan”. Berdasarkan definisi diatas motivasi keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, setiap manajer dituntut berbuat sesuatu yang dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya termotivasi supaya anggota organisasi melakukan tugasnya dengan perasaan yang gembira, tidak tertekan, dan dalam suasana menyenangkan.

## **Indikator Motivasi**

Menurut Moslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai,

- pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
  3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
  4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
  5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

## **Kinerja**

Istilahkinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerjaatau prestasi sesungguhnyayangdicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2011:67) mengatakan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari berbagai definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

## **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Alpha in Hotel. Waktu penelitian dilangsungkan pada bulan Juni sampai dengan Oktober tahun 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 20 orang dan sampel adalah seluruh anggota populasi yaitu 20 orang.

Variabel bebas (X) terdiri dari:

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah semua kekuatan

yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja ( Y ). Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian skor karena responden memiliki persepsi yang berbeda atas setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Hal ini dikarenakan responden memiliki perbedaan pandangan atau persepsi atas setiap jawaban kuesioner yang diberikan, hal ini disebabkan adanya perbedaan pengalaman yang dialami responden tersebut merupakan data kuantitatif. Daftar kuesioner yang diajukan peneliti dinyatakan secara kualitatif. Untuk kepentingan pengolahan data kuantitatif berupa angka-angka akan digunakan melalui hasil isian kuesioner. Penelitian ini menggunakan sumber data primer atas kuesioner yang diisi oleh para responden yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil pengisian kuesioner oleh para responden berupa daftar pertanyaan sesuai dengan pengalaman dan opini responden berupa angka-angka. Sumber data primer diperoleh atas jawaban responden melalui wawancara dan skor kuesioner (angket) dengan tingkat validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Metode perpustakaan

Pada metode perpustakaan, peneliti mengumpulkan data dengan cara membaca buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini seperti buku pustaka, jurnal, penelitian dan buku-buku referensi yang lain yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Metode lapangan Metode lapangan dalam penelitian ini digunakan dengan cara :

1. Kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada responden untuk mengetahui pendapat responden mengenai variabel penelitian. Kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan dengan mencantumkan lima alternatif jawaban dan responden hanya diperkenankan memilih satu jawaban yang paling tepat.
2. Teknik dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data karyawan, data absen, jumlah karyawan yang terlambat dan pulang yang dilakukan pegawai.
3. Wawancara, dilakukan penulis kepada pegawai untuk mendapatkan data yang paling representatif.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) dan satu variabel

terikat yaitu kinerja (Y). Berikut ini hasil penyajian berupa penjelasan responden terhadap variable-variabel berikut:

### **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah 20 orang dengan karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambaran bahwa pegawai pada Al[ha In Hotel berjenis kelamin pria sebanyak 8 orang (38,09%) dan berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang (61,90%). Hal ini bisa disimpulkan bahwa pegawai pada 61,90 lebih banyak yang berjenis kelamin wanita.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Pegawai pada Alpha In Hotel yang berusia 20-32 tahun sebanyak 2 orang (9,52%), untuk yang berusia 33-45 tahun berjumlah 5 orang (23,80%). Untuk berusia 46-58 sebanyak 14 orang setara dengan 66,67%. Kesimpulan mayoritas adalah berusia 46-58 tahun yaitu ada sebanyak 14 orang (66,67%).

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Responden berdasarkan karakteristik pendidikannya dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu D-III sebanyak 3 orang (14,28%) serta sarjana 18 orang (85,74%). Dari kondisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas mereka yang memiliki jenjang pendidikan sarjana yaitu sebanyak 18 orang (85,74%).

### **Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Penelitian ini mengamati dua variable bebas yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat yaitu kinerja (Y) Berikut ini hasil penyajian berupa penjelasan responden terhadap variable-variabel berikut:

### **Penjelasan Responden Atas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Gaya kepemimpinan merupakan perlakuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan berbeda-beda dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara mempengaruhi seseorang dengan harapan akan mencapai tujuan organisasi.

Sebanyak 2 orang (23,80%) responden menanggapi dengan sangat setuju adanya gaya kepemimpinan membutuhkan kecerdasan, sebanyak 13 orang (61,90%) responden menyatakan

setuju bahwa gaya kepemimpinan membutuhkan kecerdasan, sebanyak 6 orang (28,57) responden menyatakan ragu bahwa gaya kepemimpinan membutuhkan kecerdasan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.2 adalah sebagai berikut : sebanyak 2 orang (9,52%) responden menanggapi dengan sangat setuju bahwa pemimpin dengan hubungan kemanusiaan, sebanyak 14 orang (66,67%) responden menyatakan setuju bahwa pemimpin dengan hubungan kemanusiaan , sebanyak 5 orang (23,80%) menyatakan bahwa pemimpin dengan hubungan kemanusiaan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.3 adalah sebagai berikut : sebanyak 4 orang (19,04%) responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin dengan identik dengan jabatan dan kedudukan, sebanyak 6 orang (28,57%) responden menyatakan setuju bahwa Pemimpin dengan identik dengan jabatan dan kedudukan, sebanyak 7 orang (33,34%) responden menyatakan ragu bahwa pemimpin dengan identik dengan jabatan dan kedudukan, sebanyak 4 orang (19,04) responden menyatakan ragu bahwa pemimpin dengan identik dengan jabatan dan kedudukan.

### **Penjelasan Responden Atas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri dalam melakukan pekerjaan. Motivasi bisa muncul juga dengan adanya dorongan dari pimpinan dan rekan kerja yang berhubungan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Tanggapan responden pada kuesioner no.1 adalah sebagai berikut: sebanyak 5 orang (42,10%) responden menyatakan sangat setuju bahwa motivasi muncul dengan adanya kebutuhan fisik , sebanyak 6 orang (47,36%) responden menyatakan setuju bahwa motivasi muncul dengan adanya kebutuhan fisik, sebanyak 10 orang (10,52%) responden menyatakan sangat setuju bahwa motivasi muncul dengan adanya kebutuhan fisik.

Tanggapan responden pada kuesioner no.2 adalah sebagai berikut: sebanyak 2 orang (9,52%) responden menyatakan sangat setuju bahwa motivasi seiring dengan keamanan, sebanyak 9 orang (42,85%) responden menyatakan sangat setuju bahwa motivasi seiring dengan keamanan, sebanyak 8 orang (38,09%) responden menyatakan sangat setuju bahwa motivasi seiring dengan keamanan, sebanyak 2 orang (9,52%) responden menyatakan sangat setuju bahwa motivasi seiring dengan keamanan.

Tanggapan responden pada kuesioner no.3 adalah sebagai berikut: sebanyak 1 orang (4,76%) responden menanggapi dengan sangat setuju bahwa motivasi muncul dengan interaksi sosial, sebanyak 12 orang (57,14%) responden menanggapi dengan sangat setuju bahwa motivasi muncul dengan interaksi sosial, sebanyak 8 orang (38,09%) responden menanggapi dengan sangat setuju bahwa motivasi muncul dengan interaksi sosial.

#### **Penjelasan Responden Atas Kinerja (Y)**

Kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan selalu menginginkan adanya kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Para tenaga kerja dengan segala pengorbananya membuhkan balas jasa. Kualitas kerja dalam jangka waktu tertentu akan berlangsung dengan tujuan yang sama sesuai kerjasama yang terjalin dengan baik.

Tanggapan responden pada kuesioner no.1 adalah sebagai berikut: sebanyak 4 orang (19,04%) responden menyatakan bahwa kinerja identik dengan kualitas kerja, sebanyak 9 orang (42,85%) responden menyatakan bahwa kinerja identik dengan kualitas kerja, sebanyak 7 orang (33,34%) responden menyatakan bahwa Kinerja identik dengan kualitas kerja, sebanyak 7 orang (34,15%)

responden menyatakan bahwa kinerja identik dengan kualitas kerja.

Tanggapan responden pada kuesioner no.2 adalah sebagai berikut: sebanyak 4 orang (19,04%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kinerja membutuhkan jangka waktu, sebanyak 9 orang (33,34%) responden menyatakan setuju bahwa kinerja membutuhkan jangka waktu, sebanyak 7 orang (42,85%) responden menyatakan ragu bahwa kinerja membutuhkan jangka waktu, sebanyak 1 orang (4,76%) responden menyatakan tidak setuju bahwa kinerja membutuhkan jangka waktu.

Tanggapan responden pada kuesioner no.3 adalah sebagai berikut: sebanyak 1 orang (4,76%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kinerja membutuhkan kerjasama, sebanyak 7 orang (33,34%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kinerja membutuhkan kerjasama, sebanyak 9 orang (47,61%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kinerja membutuhkan kerjasama, sebanyak 1 orang (4,76%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kinerja membutuhkan kerjasama.

Tanggapan responden pada kuesioner no.4 adalah sebagai berikut: sebanyak 2 orang (9,52%) responden menyatakan sangat setuju bahwa kinerja bekerja bersama - sama, sebanyak 7 orang



(33,34%) responden menyatakan setuju bahwa kinerja bekerja bersama - sama, sebanyak 7 orang (33,34%) responden menyatakan ragu bahwa kinerja bekerja bersama - sama, sebanyak 4 orang (19,04%) responden menyatakan tidak setuju bahwa kinerja bekerja bersama - sama.

### Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Pada prinsipnya analisis factor digunakan untuk mereduksi data yaitu proses untuk meringkas sejumlah validitas menjadi lebih sedikit dan menamankannya sebagai factor. Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan penerimaan skor factor loading  $\geq 0,5$ . Hal ini berarti bahwa item yang memiliki skor lebih tinggi dari 0,5 dihilangkan dari analisis selanjutnya. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: derajat kebebasan (df) =  $n - 2 = 21 - 2 = 19$  didapat r tabel = 0,456. Jika r hitung lebih besar dari tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Dari hasil di atas semua indicator yang tersisa untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r<sub>tabel</sub>=

0,456 (nilai r tabel untuk n=19), sehingga semua indicator tersebut adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Untuk itu uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha croncbach*. Suatu instrument akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Menurut Sunyoto (2007:107) Dalam *reliability coefficient* (alpha) nilainya  $> 0,60$  maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

**Tabel 4.10 : Uji Reabilitas Data**

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
jawa ban x1	22,10	36,305	,888	,934
jawa ban x2	23,30	38,432	,945	,909
jawa ban y	20,40	27,832	,912	,941

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi serta kinerja, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini *Reliability coefficient* (Alpha) gaya kepemimpinan sebesar  $0,934 > 0,60$ , motivasi sebesar  $0,909 > 0,60$ , prestasi sebesar  $0,941 > 0,60$  maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

## Uji Hipotesis

### Uji-t

Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja).

Variabel Gaya Kepemimpinan

$H_0$  : t hitung < t tabel : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

$H_a$  : t hitung > t tabel : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 1,988 dengan nilai t tabel sebesar 1,303 dan tingkat signifikan 0,496. Dengan signifikan 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari

taraf 5%, yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

#### a. Variabel Motivasi

$H_0$  : t hitung < t tabel : Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  : t hitung > t tabel : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian SPSS diperoleh variabel  $X_2$  (motivasi) diperoleh nilai t hitung = 1,646 dengan nilai t tabel = 1,303 dan tingkat signifikan 0,01. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, maka motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji-F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat dari lampiran F. Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan yaitu :

a.  $H_0$  : F hitung < F tabel :  
berarti tidak ada pengaruh yang

signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

- b.  $H_a : F_{hitung} < F_{tabel}$  : berarti ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 10,85 dengan nilai F tabel = 3,23 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian hipotesis diterima.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai R pada intinya untuk mengukur seberapa besar hubungan antara independen variabel dengan dependen variabel. Sedangkan nilai R square ( $R^2$ ) atau nilai koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS V21, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

### Uji Koefisien Determinan

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Squared Change	F Change	df1	df2	Significance F
1	,5739	,495	,495	1,834	,546	10,805	2	1	,021

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,842. Hal ini berarti 10,805% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan sisanya yaitu 89,195% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang diteliti dalam penelitian ini misalnya disiplin kerja.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai regresi 0,988 dan nilai t hitung = 0,695 dengan nilai t tabel = 1,303 dan tingkat signifikan 0,000.
2. Variabel motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai regresi 0,727 nilai t hitung = 3,92 dengan nilai t tabel = 1,303 dan tingkat signifikansi 0,000.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) secara bersamaan memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi 0,000.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

Gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja Dinas Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 173419 Kecamatan Pollung Humbang Hasundutan

1. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai harus memperhatikan pemberian gaya kepemimpinan dan motivasi sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan akan efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu disarankan perlunya diperhatikan pemberian gaya kepemimpinan dan motivasi.
2. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan untuk pegawai harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan disiplin kerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana,. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hidayat, Rachmad. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan*. Makara Seri Sosial Humaniora
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu, SP, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Manurung, Jonni. 2005. *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Martoyo, Kolonel Kal. (Purn). 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, 2010. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.
- Sofian. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam, Bandung: Alfabeta.
- Latan, Hengky, 2014. *Analisis Data Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.